

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**ANALIZA KONKURENČNOSTI PLAČ V JAVNEM SEKTORJU**

Ljubljana, oktober 2020

DEJAN LUKIĆ

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Dejan Lukić, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Analiza konkurenčnosti plač v javnem sektorju, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko red. prof. dr. Nado Zupan

### IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil 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 poskrbel, 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 pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil 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.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis študenta: \_\_\_\_\_

# KAZALO

<b>UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>1 PLAČE</b> .....	<b>2</b>
<b>1.1 Trije vidiki pomembnosti plač</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2 Sestava plače</b> .....	<b>4</b>
1.2.1 Osnovna plača .....	5
1.2.2 Stimulativni del plače in uspešnost pri delu .....	6
1.2.3 Dodatki .....	6
<b>1.3 Bruto in neto plača</b> .....	<b>7</b>
<b>1.4 Motivacijski vidik plač in nagrajevanj</b> .....	<b>7</b>
<b>1.5 Javni sektor</b> .....	<b>9</b>
1.5.1 Sestavni deli javnega sektorja.....	10
1.5.2 Privlačnost zaposlitve v javnem sektorju .....	12
1.5.3 Razlike v plačah in pogojih zaposlitve med javnim in zasebnim sektorjem .	14
<b>2 ZAKONODAJNI OKVIR PLAČ V JAVNEM SEKTORJU</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1 Delovna razmerja</b> .....	<b>16</b>
2.1.1 Pogodba o zaposlitvi.....	17
2.1.2 Oblike dela in plačila v javnem sektorju .....	17
<b>2.2 Sistemi plač v javnem sektorju v Sloveniji</b> .....	<b>19</b>
2.2.1 Določitev plač v javnem sektorju in pravno podprto ravnanje v primeru nezakonnosti .....	20
2.2.2 Obseg sredstev in usklajevanje plač .....	20
2.2.3 Plačne skupine, podskupine in tarifni razredi.....	21
2.2.4 Osnovna plača, napredovanje, delovna uspešnost in dodatki v javnem sektorju	24
<b>2.3 Kolektivna pogodba v javnem sektorju</b> .....	<b>25</b>
2.3.1 Splošni in obligacijski del Kolektivna pogodba v javnem sektorju .....	25
2.3.2 Tarifni del Kolektivne pogodbe v javnem sektorju .....	26
2.3.3 Redna delovna uspešnost.....	26
2.3.4 Dodatki .....	27
<b>3 PRIMERJAVA PLAČ V JAVNEM SEKTORJU IN ZASEBNEM SEKTORJU</b>	<b>28</b>
<b>3.1 Plačna politika in gibanje plač v Sloveniji</b> .....	<b>28</b>

3.2	Razlike v plačah med javnim in zasebnim sektorjem .....	30
3.3	Vpliv sindikatov na višino plač.....	36
3.4	Gibanje plač v Sloveniji in Evropski uniji .....	36
4	RAZISKAVA O PRIVLAČNOSTI ZAPOSLOTITVE V JAVNEM SEKTORJU ..	37
4.1	Metodologija.....	37
4.2	Rezultati.....	38
4.3	Razprava o rezultatih in omejitve raziskave.....	49
	SKLEP.....	53
	LITERATURA IN VIRI.....	54
	PRILOGE .....	59

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Rezultat (v odstotkih) glede lastnosti dela, ki so za vprašane pomembne .....	47
---	----

## KAZALO SLIK

Slika 1: Plačne skupine in podskupine .....	21
Slika 2: Tarifni razredi .....	23
Slika 3: Tarifni in njegov najnižji plačni razred.....	26
Slika 4: Razmerje med povprečno bruto plačo javnega in zasebnega sektorja.....	30
Slika 5: Delež zaposlenih v JS in ZS.....	31
Slika 6: Višina povprečne bruto plače z določenimi značilnostmi v JS in ZS.....	32
Slika 7: Povprečne bruto plače po posameznih področjih JS in ZS.....	33
Slika 8: Plačna premija pri primerljivih poklicih v JS .....	35
Slika 9: Višina plačne premije po spolu, izobrazbi in starosti v JS glede na ZS, v % .....	35
Slika 10: Preference mladih glede zaposlitve v javnem ali zasebnem sektorju .....	40
Slika 11: Odgovori mladih, kje lahko z želenim delovnim mestom delajo .....	40
Slika 12: Prednosti in pomanjkljivosti javnega sektorja v primerjavi z zasebnim sektorjem po mnenju vprašanih .....	42
Slika 13: Lastnosti, ki vprašane spodbujajo k zaposlitvi v javnem sektorju.....	43
Slika 14: Lastnosti, ki vprašane od zaposlitve v javnem sektorju odvračajo.....	43
Slika 15: Možnosti dobrega življenjskega standarda v zasebnem sektorju v primerjavi z javnim sektorjem.....	44
Slika 16: Možnosti kariernega razvoja v zasebnem sektorju v primerjavi z javnim sektorjem .....	45

Slika 17: Možnosti uravnoteženega zasebnega in delovnega življenja v zasebnem sektorju v primerjavi z javnim sektorjem .....	45
Slika 18: Možnosti usposabljanja in razvoja v zasebnem sektorju v primerjavi z javnim sektorjem .....	46
Slika 19: Izbira zaposlitve zaradi velikosti plačila .....	48
Slika 20: Izbira zaposlitve zaradi delovnega časa .....	48
Slika 21: Izbira zaposlitve zaradi varnosti zaposlitve .....	49

## **KAZALO PRILOG**

Priloga 1: Plačne skupine .....	1
Priloga 2: Anketni vprašalnik .....	5

## **SEZNAM KRATIC**

**JS** – javni sektor

**KPJS** – Kolektivna pogodba v javnem sektorju

**ZS** – zasebni sektor

**ZSPJS** – Zakon o sistemu plač v javnem sektorju



## UVOD

Po zadnjih podatkih s strani Ministrstva za javno upravo Republike Slovenije lahko ugotovimo, da je bilo novembra 2019 v javnem sektorju zaposlenih 172.695,71 oseb (MZJU, 2019). Ker to vključuje veliko število zaposlenih, potrebujemo tako urejen sistem, ki določa pravice in dolžnosti ter pravila v samih delovnih razmerjih javnega sektorja kot tudi v plačilu, ki jih delavci javnega sektorja za svoje delo prejemajo.

Po mojem mnenju je glavna razlika med sektorjema ravno ta, da v zasebnem sektorju vodilni stremijo predvsem k doseganju dobička, ki ga ustvarjajo zaradi vložkov posameznikov in gospodarskih družb. Ne stremijo pa k uresničevanju javnih interesov, saj so njihovi interesi usmerjeni k interesom lastnikov teh podjetij (Vrečič, 2019, str. 29). Javni sektor pa sledi želji po doseganju cilja o enakem dostopu vsem, cilju pravičnosti in varnosti. Zaposleni v zasebnem sektorju sledijo predvsem motivu zaslužka. Nagrajeni so glede na svoje rezultate in lahko so deležni odpuščanja zaradi neuspešnosti. Tudi napredovanje je v zasebnem sektorju odvisno od uspešnosti. V javnem sektorju zaposleni večinoma delajo zaradi nekega cilja in ne v večini zaradi velikih zaslužkov, hkrati pa tudi ne delajo samo za preživetje. Nagrajevanje je enako za vse; zaposleni z enakim poklicem v enem javnem zavodu je enako plačan kot drugi zaposleni enakega poklica v drugem javnem zavodu. Za javni sektor je značilno tudi oteženo odpuščanje ter napredovanje po sistemu kariere (Ferfila in drugi, 2007, str. 123–124). V primerjavi z javnim sektorjem imajo zaposleni v zasebnem sektorju omogočene časovne prilagoditve dela, prilagajanje delovnih ur (obseg) in prožne ure dela. Pod dobro pa se pri zasebnem sektorju šteje tudi razporejanje na druga delovna mesta brez posebnih sprememb v pogodbah o zaposlitvi (Kozjek, 2014, str. 58–59).

Poleg vseh razlik med javnim in zasebnim sektorjem je treba omeniti, da je za kakovost storitev v javnem sektorju izredno pomemben tudi kader. Kako kakovostne in dobre storitve bodo v javnem sektorju, je lahko v veliki meri odvisno od tega, kako dober kader je javni sektor sposoben zaposliti. Glede na to, da se pogosto omenja nekonkurenčnost javnega sektorja glede plač, pa se je zanimivo vprašati, kako privlačna je zaposlitev v javnem sektorju za mlade.

Namen magistrskega dela je najti glavne razlike med plačami in drugimi pogoji zaposlitve v javnem in zasebnem sektorju. Razlike, poiskane v literaturi, bom z vidika privlačnosti zaposlitve v javnem sektorju zaradi plač in drugih pogojev preveril z anketnim vprašalnikom pri iskalcih zaposlitve, to je mladih, ki so še v fazi izobraževanja, ali pa oseb, ki so z izobraževanjem zaključile in še niso sklenile delovnega razmerja. Z magistrskim delom imam namen ugotoviti tudi vpliv višine plače na privlačnost delodajalca pri mladih.

Cilj magistrskega dela je raziskati glavne značilnosti in razlike med sektorjema ter pravno ureditev plačnega sistema v javnem sektorju. Ugotoviti želim, kakšne so plače v javnem sektorju glede na zasebni sektor in kaj o tem menijo mladi oziroma neizkušeni iskalci

zaposlitve. Z magistrskim delom bom ugotovil, kakšen je delež vprašanih, ki si v javnem sektorju ob vseh prednostih in slabostih želijo delati.

Raziskovalna vprašanja:

1. Kakšne so plače in drugi pogoji zaposlitve v javnem sektorju glede na zasebni sektor?
2. Zakaj bi mladi želeli delati v javnem sektorju in zakaj ne?
3. Katere lastnosti zaposlitve v javnem sektorju so mladim pomembne?
4. Kako pomembno je mladim pri iskanju zaposlitve plačilo ali bonus pri zaposlitvi v javnem ali zasebnem sektorju?

Metoda dela: Na začetku sem se posvetil pregledu literature in sekundarnih podatkov na temo plač v javnem in zasebnem sektorju. Literaturo in vire sem pridobil in poiskal v knjižnicah ter na internetnih straneh, kjer sem svoje iskanje baziral predvsem na člankih in raziskavah. S pomočjo teh virov sem v magistrskem delu napisal teoretični in razlagalni del. V teh delih sem opredelil in se srečal z vsemi temami, ki so povezane z analizo konkurenčnosti plač v javnem sektorju. Nadaljeval sem z raziskovalnim delom magistrskega dela, kjer sem konkurenčnost plač v javnem sektorju najprej analiziral s pomočjo sekundarnih podatkov (statistični podatki, predhodne raziskave), nato pa sem pridobil primarne podatke o privlačnosti zaposlitve v javnem sektorju s pomočjo anketnega vprašalnika, ki sem ga ob koncu analiziral in ovrednotil rezultate. Anketo sem zastavil mladim, ki so v fazi izobraževanja ali pa so z izobraževanjem že končali ter delovnega razmerja še niso sklenili. Mladi so torej ciljna populacija mojega magistrskega dela.

Vsebina magistrskega dela se prične z uvodno opredelitvijo plač, kjer je pojasnjena sestava plače, vidiki pomembnosti plač, razloženi sta bruto in neto plača ter pojasnjen pregled o prednostih in slabostih zaposlitve v javnem sektorju. Drugi večji sklop je sestavljen iz zakonodajnega okvira plač v javnem sektorju v Sloveniji, kjer je opisan pravni pogled sistema plač v javnem sektorju. V naslednjem, tretjem sklopu, sem opisal primerjavo plač v javnem in zasebnem sektorju preko plačne politike in gibanja plač v Sloveniji. Opredelil sem tudi razlike med javnim in zasebnim sektorjem in predstavil vpliv sindikatov na višino plač. V zadnjem, četrtem sklopu, pa sem s pomočjo raziskave pojasnil privlačnost zaposlitve v javnem sektorju. Sledili so opis metodologije raziskave, rezultati raziskave in razprava o rezultatih in omejitvah raziskave. V sklepu, ki je zadnji vsebinski del magistrskega dela, sem poskušal povzeti vsa glavna sporočila, ki sem jih uspel ugotoviti pri pisanju magistrskega dela.

## **1 PLAČE**

Plača je temeljna pravica, ki delavcu pripada ob sklenitvi delovnega razmerja. S pogodbo o zaposlitvi pravno utemeljimo delovno razmerje. Tako razmerje je razmerje med dvema strankama, delavcem in delodajalcem. Ob tem se delavec zaveže, da delodajalcu nudi svoje delo, delodajalec pa mu za to opravljeno delo mora plačati. To plačilo, ki je obvezno za



poplačilo dela delavca, pa imenujemo plača. Izraz plača se je v Sloveniji uveljavil v začetku devetdesetih let. Pred njim smo pri nas poznali in uporabljali izraz osebni dohodek. Tukaj je prisotna samo terminološka sprememba, vsebina pa ostaja enaka kot pri novem poimenovanju (Kresal, 1995, str. 12).

Slovar slovenskega knjižnega jezika (brez datuma) ima tri razlage, kaj pomeni beseda plača. Razlage pravijo, da je plača *vsota, ki jo na določena razdobja dobi zaposleni za svoje delo*; da je plača *osebni dohodek*; in da je plača *plačilo za delo, navadno umsko, ki ga opravi nameščenec ali uslužbenec za delodajalca*.

Delovno razmerje je zelo kompleksno razmerje, saj je tu prisotnih veliko pravic tako z ene kot z druge strani. Plača je samo ena izmed njih. Drugi, prav tako pomembni elementi delovnega razmerja, pa so dolžina delovnega časa, odmori, možnost dodatnega izobraževanja, dopusti, napredovanja idr. Možen je torej scenarij, ki plačo posameznemu delavcu poveča, ob tem pa se ostali dejavniki zanj poslabšajo. Zaradi tega je potrebno veliko pozornost nameniti vsem dejavnikom delovnega razmerja (Kresal, 1995, str. 12).

Povpraševanje po delu je odvisno od povpraševanja po storitvah in produktih. V odvisnosti od cene dela oziroma od višine plač delodajalec lahko privabi nove zaposlene ali pa obstoječe zaposlene odpušča in ukinja delovna mesta. Take spremembe so odvisne od tega, koliko dosedanjih delovnih stroškov imajo v podjetju. Hkrati pa so plače eden od signalov, ki delavcem pomagajo in jih usmerjajo, ko se ti odločajo o zaposlovanju in obnašanju na trgu dela (Vodopivec & Dolenc, 2007, str. 81).

## **1.1 Trije vidiki pomembnosti plač**

V večini primerov plače ljudem predstavljajo osnovni ter včasih tudi edini vir sredstev, s katerimi osebe preživljajo sebe in svoje družine. Eksistenca človeka je omogočena, ko ta opravlja delo za drugega. To plačilo, ki ga posameznik dobi v zameno za svoje delo, mora biti primerno za razvoj in obstoj. Poznamo tri vidike, zaradi katerih ljudje povprašujejo po delovnih razmerjih in posledično plačah. Ti vidiki so: socialni, ekonomski in motivacijski vidik. Socialni vidik plače pravi, da ima vsak posameznik, ki dela, pravico, da v zameno pridobi zadovoljivo in pravično plačilo, ki njemu in njegovi družini zagotavlja dostojno življenje. Kot že rečeno, plača posamezniku v velikih primerih predstavlja osnoven vir sredstev za preživetje, njena višina pa ni prepuščena pogajalskim močem v dogovoru obeh pogodbenih strank. V tem primeru bi namreč plača bila odvisna od tržnih mehanizmov (ponudbe in povpraševanja) in bi ekonomsko močnejši delodajalec prevladal. Zato država poseže in s svojimi pravili zaščiti ekonomsko šibkejšega delavca. Eden izmed načinov je ta, da država določi minimalno plačo ter s tem prepreči njeno zniževanje pod nivo, ki je predviden za eksistenčni minimum. Socialni vidiki so pri plačah prisotni tudi, ko delavec zboli, v primeru poroda in v primeru dopusta. V tem času je delavec odsoten in dejansko ne opravlja dela, ima pa vseeno pravico do nadomestila plače v primerih odsotnosti z razlogom in opravičilom. Ekonomski vidik plače je drugi vidik, ki ga je tudi pomembno omeniti. Ko

mora delodajalec izplačati plače, to zanj pomeni strošek. Tu nastane želja po čim nižjih stroških. Zato skuša znižati druge stroške, ki jih ima v podjetju. Znižati skuša stroške produkcije in s tem dobiti večji dobiček ali pa znižati cene proizvodov, ki jih proizvajajo, ter tako povečati svojo konkurenčnost. Ekonomski vidik opazimo tudi na makro nivoju, saj so plače pomembna kategorija, ki z makroekonomskim pogledom vpliva na celotno gospodarstvo države in njen razvoj. Poznamo pa tudi motivacijski vidik plače. Plače so instrument, ki lahko s svojo višino motivirajo delavce. Npr. če delavec dobro opravi delo, prejme višjo plačo in je s tem nagrajen. Ker ima velike negativne ekonomske učinke, se motivacijski vidik plače v velikih primerih zapostavlja (Kresal, 1995, str. 13–14).

Avtor Uhan (2000, str. 32) v svojem delu plačo opredeljuje kot količino denarja, ki je namenjena osebni porabi ter motivaciji, ki pospešuje življenjski standard. Življenjski standard lahko merimo s kupno močjo zaposlenega, ki z svojim zvišanjem poviša tudi raven življenjskega standarda. Plača pa lahko meri tudi socialni status. Plača preko motivacijskega dejavnika lahko deluje na vse delavce, le da na delavce z nižjo ravno življenjskega standarda deluje bolj izrazito. Delavce z višjo ravno življenjskega standarda pa je za večji učinek treba motivirati še z drugimi motivacijskimi dejavniki.

Plače so pomembne tudi za ekonomijo države. Slovenija lahko s pomočjo plač usklajuje socialne transferje in pokojnine (Stiglitz, 2000, str. 542). Poznamo delitev plač na ravni družbe, na ravni dejavnosti in resorja ter na ravni posameznika. Tu spoznamo, da so plače zelo pomembne na makroekonomskem področju, kjer je največkrat omenjen stroškovni vidik plač. S socialnimi transferji preko zavodov države pride do alokacije dohodkov k državljanom, ki potrebujejo socialno podporo. Premalokrat pa je omenjen stroškovni vidik, ki je namenjen urejanju plačnega sistema (Kejžar in drugi, 1995, str. 168).

## **1.2 Sestava plače**

Sestavni deli plače so (Kuhar Puc, 2005, str. 289):

- osnovna plača (fiksna),
- plača na podlagi delovne uspešnosti (stimulativna),
- dodatki,
- del plače iz uspešnosti poslovanja (del iz dobička) v primeru dogovora v kolektivni pogodbi ali pogodbi o zaposlitvi.

Plača se izplača delavcu za opravljen čas, ki ga je opravil v podjetju. Nadomestilo plače pa je plačilo za ves opravičen čas odsotnosti z delovnega mesta kot na primer že prej omenjena bolniška odsotnost, dopust, porodni dopust, odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, kot so smrt bližnjega sorodnika, poroka, rojstvo otroka, selitev itd. Nadomestilo plače pa delavcu pripada tudi zaradi izobraževanja v delovnem času, pripora in odsotnosti v času odpovednega roka. Poleg plače in nadomestila plače med prejemke, ki jih zaposleni dobi v delovnem razmerju, sodijo tudi drugi prejemki in ti so (Kresal, 1995, str. 26):

- regres za letni dopust,
- jubilejne nagrade,
- odpravnina ob upokojitvi,
- solidarnostna pomoč,
- odpravnina v primeru prenehanja delovnega razmerja.

Poleg zgornjih prejemkov delavcu pripada tudi povračilo stroškov v zvezi z delom za (Kresal, 1995, str. 26):

- prehrano,
- prevoz na in z dela,
- delo na terenu,
- službena potovanja.

Prejemki iz delovnega razmerja so torej sestavljeni iz plače, drugih osebnih prejemkov, nadomestil za plače ter povračil stroškov. Pri vseh prejemkih, ki jih delavec dobi, ko je v delovnem razmerju, je treba plačevati davke in vsi se upoštevajo za osnovo pri izračunu dohodnine, razen odpravnine trajno presežnih delavcev in povračil stroškov, ki so izvzeti iz obdavčitve do samo določene višine, ki je predpisana s strani države (Kresal, 1995, str. 27).

Delodajalci pa morajo pri plačah spoštovati Zakon o minimalni plači in svoje zaposlene plačati najmanj v višini minimalne plače, ki je določena po zakonu. Poleg minimalne plače je pomembna javnopravna norma, ki prepoveduje diskriminacijo pri plačilu. Delodajalec naj bi zagotovil enako plačilo za opravljeno delo ne glede na spol ali katere druge lastnosti (Kresal, 2001, str. 266–267).

### 1.2.1 Osnovna plača

Osnovna plača je fiksni del plače in predstavlja osnovni prejemek delavca, ki je v delovnem razmerju. Osnovno plačo uporabimo tudi kot osnovo pri izračunih vseh ostalih prejemkov iz delovnega razmerja. Osnovna plača zakonsko pripada delavcu za opravljen dogovorjeni delovni čas, normalne delovne pogoje in rezultate, ki se pričakujejo od njegovega dela. Te pričakovane rezultate, ki sledijo zaradi delavčevega dela, lahko merijo in jih ugotavljajo le po kriterijih, ki so vnaprej določeni. Normalni delovni pogoji so pogoji, kjer se delo opravlja, hkrati pa je tu treba upoštevati zahtevnost delovnega mesta ter ga vrednotiti pri določitvi osnovne plače. V pogodbi o zaposlitvi je poleg drugih dejavnikov treba opredeliti osnovno plačo. V tem dokumentu je osnovna plača uradno določena za vsakega posameznega delavca. Osnovna plača je torej pojem, ki se nanaša na samo eno osebo in njeno pogodbo o zaposlitvi. Višina plače ni prepuščena prostemu dogovoru med delodajalcem in delavcem. Pri njenem določanju je treba upoštevati določbe zakonov in kolektivnih pogodb, ki višino plač urejajo (Kresal, 1995, str. 27).

Najpomembnejši del za sistem plač in nagrajevanja je osnovna plača. Ta vedno zavzema največji delež v izplačilih plače. K tej pa se vežejo še drugi dodatki in nagrade, kar poveča željo po notranji urejenosti sistema osnovnih plač. Podjetja se pri njeni določitvi srečajo z različnimi vrednotenji, hkrati pa upoštevajo tržne dejavnike. Za Slovenijo so značilne kolektivne pogodbe, kar pomeni, da tu prevladuje predvsem tradicionalni pristop za določanje osnovne plače (Zupan, 2001, str. 147).

Poleg dogovorjenega oziroma določenega plačila delovne sile je osnovna plača pomembna še pri dveh dejavnikih. Prvi je ta, da glede na njeno višino znotraj podjetja določijo in opredelijo razlike med delovnimi mesti, ki so manj zahtevna in deli, ki so bolj zahtevna ter odgovorna. Drugi pomen pomembnosti višine plače pa je povezan s konkurenčnostjo na trgu delovne sile. Tu podjetja, ki nimajo ustreznih kadrov, ponujajo višjo osnovno plačo zaposlenim v konkurenčnih podjetjih. Tako dejanje je prepovedano in hkrati v praksi težko dokazljivo (Skok, 2005, str. 199).

### 1.2.2 Stimulativni del plače in uspešnost pri delu

Takrat, ko upoštevamo delovno uspešnost delavca in z njo določimo višino plače, nastopi motivacijska vloga plače. Kadar so s strani delavca doseženi dobri rezultati, se to rezultira v dvigu plače. V nasprotnem pa delavec prejme nižjo plačo. To delavca stimulira k čim boljšem opravljanju svojega dela. V preteklosti je bila delovna uspešnost pri določitvi plače osnovni kriterij in je bila v celoti odvisna od uspešnosti delavcev. V sedanjem času je ta kriterij vedno manj upoštevan, saj se višina plače delavca večinoma določa glede na časovno enoto ali časovno obdobje, delovna uspešnost pa se upošteva samo kot korektiv (Kresal, 1995, str. 28–29).

Osnova za ocenjevanje delovne uspešnosti je že prej omenjen vnaprej znan kriterij, v katerem so naslednji dejavniki, po katerih se uspešnost lahko določi: količina, kvaliteta, kreativnost in gospodarnost. Plačilo za delovno uspešnost lahko namenimo delavcu, delovnim skupinam ali celotnemu kolektivu zaposlenih. Moramo upoštevati, da so kriteriji enaki za vse in da niso odvisni od volje tistega, ki odloča (Kresal, 1995, str. 28–29).

### 1.2.3 Dodatki

Plača je poleg osnovne plače in plače glede na delovno uspešnost sestavljena še iz dodatkov. Z zakonom je predpisano, da dodatki pripadajo delavcem. Ti dodatki povišajo plačo, ko se delo opravlja: v neugodnem delovnem času; z neugodnimi vplivi okolja; z dodatnimi posebnimi obremenitvami; v izpostavljenosti nevarnostim. Gre torej za posebne okoliščine in lastnosti dela, ki upravičujejo povišanje plače v velikosti izpostavljenosti tem izjemnim delovnim pogojem, vendar res samo v primeru, da ti pogoji še niso upoštevani pri vrednotenju delovnega mesta pri osnovni plači delavca. Obstaja pa tudi dodatek posebne vrste, ki je namenjen dodatnemu plačilu zaradi delovne dobe. Plača se s tem dodatkom

konstantno povečuje za določen odstotek od osnovne plače pri vsakem dokončanem letu delovne dobe (Kresal, 1995, str. 29).

### **1.3 Bruto in neto plača**

Bruto plača je plača, od katere še niso odšteti zneski davkov in prispevkov, ki se pri plači odštejejo. Z odštetjem vseh davkov in prispevkov izračunamo neto plačo. Plačo prejme delavec in tako postane zavezanec za davke in prispevke. Te pa obračuna in odvede tisti, ki plačo izplačuje, torej delodajalec. Neto plača tako postane znesek, ki ga delavec prejme na svojem transakcijskem računu. Znesek neto plače pa je lahko manjši, če ima delavec kakšen dolg in je preko izvršbe treba s plačo ta dolg poravnati ali pa če ima delavec druge stroške in dovoli, da delodajalec te stroške že pri izplačilu plače odšteje. Primer takih stroškov je lahko članarina za sindikat, plačilo za prostovoljno zdravstveno ali drugo zavarovanje, mesečno plačilo kredita itd. Obstajajo pa tudi drugi prispevki, ki jih delodajalec mora plačati sam. Količino teh prispevkov lahko izračunamo, če bruto plači prištejemo še prispevke, za katere je zavezanec za njihovo plačilo delodajalec sam. Tako dobimo strošek dela, ki nam jasno prikaže, kolikšen strošek delavec predstavlja delodajalcu pri plačilu za njegovo delo. Ko rečemo plača, mislimo na bruto plačo. Bruto plača je tako temeljna kategorija pri razumevanju kadrovsko-računovodske tematike, razen v primeru, če je drugače rečeno (Kresal, 1995, str. 31–32).

### **1.4 Motivacijski vidik plač in nagrajevanj**

Kadar se ljudje sprašujejo, zakaj delajo, takrat povprašujejo po silnicah, ki jih motivirajo, da delajo in prenašajo napor, ki je lahko tako fizičen kot psihičen. Strokovnjaki so pri svojih raziskavah prišli do sklepa, da niti ena sama človekova aktivnost, kot tudi delo ne, ni spodbujena samo z enim, ampak s številnimi dejavniki, ki so lahko poznani ali pa ne (Lipičnik, 1998, str. 155).

Denar si ljudje želijo in ga potrebujejo. To je motivator, ki je izredno močan, vendar pa vseeno ni edini. Veliko potreb posameznikov lahko zadovoljimo z denarjem, zato je z zadovoljevanjem potreb lahko posredno ali neposredno povezan. Z denarjem se potemtakem lahko zadovolji veliko osnovnih potreb in potreb po varnosti, ko je prihodek zadosti velik. Denar ne spada pod notranje spodbujevalce aktivnosti, pomembna pa je njegova moč, saj s pomočjo njega lahko dosežemo veliko različnih ciljev. Denar ima različne vplive na različne ljudi in različna obdobja pri isti osebi. Velikokrat je denar tisti, ki zaposlenemu pomaga pri odločitvi, ali ostati ali zamenjati delodajalca. Finančne nagrade na delovnih mestih motivirajo tiste, ki vedo, da nagrado lahko pričakujejo. Veliko pa je ljudi, ki delajo brez pričakovanja nagrade ali zahvale. Szilagyí in Wallace sta pripisala naslednje 4 vplive (Lipičnik, 1998, str. 199):

- Nagrada, ki lahko deluje kot cilj: To je vrsta nagrade, pri kateri si ljudje želijo nakopičiti denar, ki ga v resnici ne bi potrebovali. Tak denar je v njihovem primeru merilec uspešnosti.

- Nagrada, ki lahko deluje kot instrument: S to nagrado lahko pri ljudeh izzovemo različne aktivnosti, ne da bi si oni to želeli. Več kot bi delodajalec ponudil, bolj bi bil uspešen. Tu delodajalec povzroči, da zaposleni zazna, katera aktivnost vodi do nagrade. To spodbudi hotenje po nagradi, kar posledično spodbudi aktivnosti, ki do nje pripeljejo.

- Nagrada, ki lahko deluje kot simbol moči: Za nekatere ljudi posedovana količina denarja pomeni prestiž ali simbol moči, ki jo imajo. Z denarjem lahko kupijo vse, kar si želijo.

- Nagrada, ki lahko deluje kot vajeti: Denar lahko služi tudi tako, da lahko iz ljudi izvabijo vse, kar si želijo (držijo vajeti v svojih rokah). Pogoji, ki tako ravnanje omogoča je ta, da imajo ljudje, s katerimi bi tako ravnali, malo denarja in da je življenje, ki ga imajo oni, odvisno od teh, ki bi to počeli. Tak način ni human in stremi k manipulaciji.

Takrat, kadar opravljeno delo delodajalec plačuje, plača in nagrada za delo sodita v psihološke faktorje. Pri tem se velikokrat postavlja vprašanje, kako bi se širina plače lahko določila, da bi bila ta za življenje delavca in njegove družine ter zavzetost delavca ravno pravišnja. Poznamo tudi variabilen del oziroma nagrajevanje, za katerega se v vsakem podjetju odločijo, kako ga bodo med delavce razdeljevali. Pri tem se v podjetjih navadno ozirajo na njihove cilje in strategije. Najpogostejša nagrajevanja pa so naslednja (Skok, 2005, str. 197–199):

- po času,
- po normi,
- po akordu,
- po sistemu nagrad in premij,
- po skupnem ekonomskem učinku.

Nagrajevanje po času izgleda tako, da delavec prejme nagrado za čas, ki ga preživi v podjetju. V takem sistemu ne moremo upoštevati uspešnosti delavca, ker se tu ne upošteva rezultatov pri izvajanju nalog. Delavec se osredotoča predvsem na kvaliteto dela, ki je edini kriterij, s katerim presojuje odgovornost. Kvantiteta pa je odvisna od tehnične ureditve v delovnem procesu. Sistem nagrajevanja po času se v splošnem največkrat uporablja pri delih, kjer je pomembna kvaliteta dela oziroma je delo delavca povezano z veliko odgovornostjo. Kadar na delovnem mestu nagrajujejo po normi, je v ospredju količina rezultata dela, ki je določena vnaprej. Zaradi raznolikosti delovnih mest je količina dela izražena s pomočjo merskih enot in časa opravljenega dela, ki je za tako delovno mesto najbolj primerna. S tako vrsto nagrajevanja je delavec spodbujen, da bi dosegel čim večji rezultat po količini. Ob tem pa podjetje lahko prevzema tveganje slabše kvalitete, ki se lahko zgodi tudi zaradi izčrpanosti delavca. Nagrajevanje po akordu je tretja možnost nagrajevanja in je podobna nagrajevanju po normi. Razlikujeta se le po tem, da se pri nagrajevanju po akordu količina rezultatov v določenem času določi, ko se obe strani pogajata. Naslednji tip nagrajevanja je

nagrajevanje po skupnem ekonomskem rezultatu. V tem sistemu je spodbujena tako kvaliteta kot kvantiteta dela. Tak sistem deluje namreč tako, da je od rezultata delavcev odvisno v kolikšni meri bodo ti udeleženi pri delitvi izkupička. Tak sistem hkrati vzpodbuja tudi potrebo in željo po timskem delu, koordinaciji, soodvisnosti ter gospodarnosti s prihranki materiala. Slabost takega sistema je v težji opredelitvi vloge posameznika in upravičenosti do nagrade. Peti način nagrajevanja je nagrajevanje po sistemu premij in nagrad. Tak način nagrajevanja se uporablja, ko se nagrajuje za posebne zmožnosti, zvestobo, požrtvovalnost in življenjske stroške (Skok, 2005, str. 197–199).

V raziskavi »Kako (se) motivirati brez višje plače« avtor Tavčar (2012) začne z besedami, da je asociacija, kadar pomislimo na motiviranje, v veliki večini ravno zvišanje plače. To je po njegovih besedah v veliki večini res, pa vseeno se strinja s pregovorom, da je človek za dobro idejo pripravljen delati tudi zastonj oziroma za to, kar mu je pomembno, tudi celo življenje. Svoje mnenje je potrdil s svojimi izkušnjami, saj kot predavatelj na seminarjih pogosto sprašuje svoje poslušatelje o razlogu, zakaj hodijo v službo. Najpogostejši odgovor je preživetje, v veliki meri pa zraven dodajo tudi izzive, dobre odnose s sodelavci, veliko učenja, novosti, moč, položaj in željo po potovanjih. Poleg preživetja služba lahko omogoča tudi veliko drugih dimenzij. Da bi bilo teh dimenzij čim več in da bi delo motiviralo ljudi, je izredno pomembno, da ljudje delajo to, kar delajo radi. Res je, da je težko najti delo za vsakega, vendar pa se moramo zavedati, da k vsakem delu lahko dodamo nekaj, s čimer bi zadovoljili interese zaposlenega, ali pa odvzamemo nekaj, kar je v delovnem procesu za posameznika moteče. Ob delu, ki je kreativno in ob katerem zaposleni vpliva na rezultat ter je pošteno ali vsaj minimalno priskrbljen, je materialna nagrada manjšega pomena. Bolj učinkovita je nagrada, ki izraža veselje in zadovoljstvo vodje ali tima nad uspehi skupine ali posameznika. Pohvale, novo znanje in možnosti po višjih uspehih so lahko najboljše nagrade, saj nasprotno nagrade, kot na primer »naredi to in dobil boš nekaj«, se lahko hitro spremenijo in povzročijo rivalstvo in slabe odnose med podjetji (Tavčar, 2012). Denarne nagrade lahko velikokrat povzročijo nasproten učinek, saj lahko razočarajo. Na primer, če zaposleni zaradi veliko truda in vloženega časa v določen projekt prejme denarno nagrado v višini npr. 50 €, lahko ta v njem povzroči več nezadovoljstva kot nagrada v obliki plakete oziroma priznanja, saj z denarjem delodajalec ovrednoti trud zaposlenega, ki je lahko ob nizki denarni nagradi po mnenju zaposlenega bistveno slabše ovrednoten, kot je po njegovem mnenju bilo njegovega dela in truda (Zupan, 2001, str. 211).

## **1.5 Javni sektor**

Javni sektor je izraz, ki zajema vse javnopravne organizacije. V javni sektor torej štejemo vse osebe javnega prava, kar je država in vse druge osebe javnega prava, ki jim država omogoča določena pooblastila in pravno subjektiviteto. Javni sektor skrbi za uresničevanje javnega interesa ter pomaga pri zadovoljevanju javnih potreb. To so tisti interesi in potrebe, glede katerih se sprejme odločitve, da se jih bo obravnavalo in urejalo kot javne zadeve preko države ali lokalnih organov. Do takih odločitev pride s pomočjo demokratičnega procesa.

Družbena skupnost se torej odloči, kakšen bo obseg zadev javnega značaja. Ta obseg se lahko od države do države razlikuje, saj poznamo države, kjer je zdravje v celoti javna dobrina, v nekaterih v celoti zasebna in nekatere sestavljena iz javne dobrine in tržne dejavnosti. Javni sektor je torej skupek organizacij, ki opravljajo javne funkcije preko upravnopolitičnega procesa in servisnega dela javnega sektorja (javne službe oz. storitve). Ko te organizacije delujejo v javnem interesu, s tem zadovoljujejo javne potrebe. Obstajajo pa tudi pravne osebe javnega prava, ki posedujejo poseben javno-pravi režim, saj se ustanovljajo za izvajanje javnih funkcij, imajo monopolni položaj, se financirajo iz javnih sredstev, imajo poseben režim nadzora in poseben režim pri zaposlenih (Virant, 2009, 13 in 15).

### 1.5.1 Sestavni deli javnega sektorja

Javni sektor v Sloveniji sestavlja tako sektor, ki državo upravlja in tudi družbe, ki so predane javnemu nadzoru. V Republiki Sloveniji poznamo torej dve definiciji javnega sektorja, in sicer širšo definicijo za nacionalne statistične potrebe ter ožjo definicijo za potrebe politike plač v javnem sektorju in razvoja uslužbenskega sistema (Svetin & Lah, brez datuma, str. 3). Ko je govora o širši definiciji, javni sektor zajema štiri dejavnosti (L – javna uprava, obramba in sociala; M – izobraževanje; N – zdravstvo in socialno varstvo; O – druge javne, skupne in osebne storitve). Ožja definicija javnega sektorja zajema vse javnopravne oblike, razen javnih podjetij. Razlog za to je, da ne bi bilo sistemsko pravilno enačiti plač javnih podjetij in zasebnopravnih oseb s plačami pravnih oseb financiranih iz državnega proračuna ali proračuna lokalnih skupnosti (Klinar, 2006, str. 40–42).

Javni sektor je sestavljen iz (Virant, 2009, 17 in 18): države (vsi organi), lokalnih skupnosti, javnih zavodov, javnih agencij, javnih skladov in javnih podjetij. Oblastni del funkcije javnega sektorja poteka v državnih organih, lokalnih organih in nosilcih javnih pooblastil (javni skladi, javne agencije, ...). Servisni del javnega sektorja pa poteka v javnih zavodih in javnih podjetjih, ki so sestavljeni iz različnih področij. Področja, ki jih javni zavodi lahko zajemajo, so: področje vzgoje in izobraževanja, področje zdravstva, kulture, znanosti, raziskovanja in socialnega varstva. Področja javnih podjetij pa so npr. komunalne dejavnosti, transportna omrežja, poštna storitve, vodnogospodarske dejavnosti, energetska omrežja idr.

Sistem javnega sektorja je sestavljen iz treh vej oblasti, in sicer zakonodajne, izvršilne in sodne veje. Pri vsaki veji oblasti poznamo nekaj različnih ravni izvajalcev javnih storitev. Zakonodajna veja oblasti ima naslednje organizacijske ravni (Pečar, 2004, str. 9–10):

- Državna uprava: - Državni zbor,  
- Politične stranke,  
- Civilna družba.
- Lokalna uprava: - Občinski svet,  
- Politične stranke,  
- Civilna družba.



Pri izvršilni veji so organizacijske ravni sledeče (Pečar, 2004, str. 9–10):

Državna uprava: - Vlada (predsednik in ministristva). Ko govorimo o ministrstvih, imamo v Sloveniji naslednja: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti; Ministrstvo za finance; Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo; Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport; Ministrstvo za infrastrukturo; Ministrstvo za javno upravo; Ministrstvo za kulturo; Ministrstvo za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano; Ministrstvo za okolje in prostor; Ministrstvo za notranje zadeve; Ministrstvo za obrambo; Ministrstvo za pravosodje; Ministrstvo za zdravje; Ministrstvo za zunanje zadeve,

- Upravne enote,
- Centralne agencije in inšpekcije,
- Javna podjetja in zavodi,
- Druge nepridobitne organizacije.

Lokalna uprava: - Občinska uprava,

- Lokalne agencije in inšpekcije,
- Javna podjetja in zavodi,
- Druge nepridobitne organizacije.

Sodna veja oblasti pa je sestavljena iz (Pečar, 2004, str. 9–10):

- Ustavno sodišče,
- Vrhovno sodišče,
- Višje sodišče,
- Okrožno sodišče,
- Okrajno sodišče.

V sklopu javne uprave v Sloveniji delujejo tudi naslednje inštitucije (Republika Slovenija, GOV.SI., 2020):

- Banka Slovenije,
- Državna revizijska komisija za revizijo postopkov oddaje javnih naročil,
- Državna volilna komisija,
- Državno odvetništvo,
- Vrhovno državno tožilstvo,
- Državnotožilski svet,
- Fiskalni svet,
- Informacijski pooblaščenec,
- Komisija za preprečevanje korupcije,
- Računsko sodišče,
- Sodni svet,
- Varuh človekovih pravic,
- Zagovornik načela enakosti.

Pravne osebe javnega prava (Republika Slovenija, GOV.SI., 2020):

- Agencije,
- Javni skladi,
- Izvajalci socialnega zavarovanja.

### 1.5.2 Privlačnost zaposlitve v javnem sektorju

V zgodovini lahko zaznamo, da se je javna sfera umikala zasebni sferi, razen v primerih, kadar je bila intervencija o zagotovitvi reda, varnosti in osnovnih pogojev nujna. Posredovanje javne sfere lahko prepoznamo tudi pri določanju osnovnih pogojev proizvodnje, tržne menjave, zagotavljanja infrastrukturnih naprav in objektov, s katerimi je menjava in proizvodnja bila omogočena. Državna sfera je s svojim poseganjem in intervencijami želela zagotavljati enakomerno gospodarsko rast, saj so želeli preprečiti prevelike razlike v gospodarski rasti (Kleč, 2012). Razlike med javno in zasebno sfero oziroma javnim in zasebnim sektorjem pa zaznamo tudi pri pogojih in načinih dela, pri višini plač, varnosti zaposlitve in ostalih dejavnikih, ki jih spodnje raziskave predstavljajo.

Prve raziskave kažejo, da razlik v varnosti zaposlitve med sektorjema ni. Leta 1993 je Khojasteh (v Peklar & Boštjančič, 2012, str. 42–43) ugotovil, da je varnost pri javnih uslužbencih nižje ovrednotena, kot jo vrednotijo pri zasebnem sektorju. Ugotovili so, da tako vrsto spreminjanja v veliki meri lahko določa trg. V splošnem je značilno manjše odpuščanje v javnem sektorju zaradi manjše možnosti ustavitve javnih poslov. Da bi šole, občine ali kakšen javni zavod propadli, je malo verjetno, saj bi država veliko naredila, da bi ohranila proces izobraževanja in druge procese, ki veljajo za javno dobro. Zasebno podjetje pa lahko postane plačilno nesposobno tudi iz danes na jutri. Zato velja prepričanje, da se pri javnih delavcih poviša vrednota varnosti zaposlitve. Dosedanje raziskave so pokazale tudi, da imajo vodje v javnem sektorju ZDA, Italije in Turčije večjo potrebo po doseganju boljših rezultatov. Vendar pa po mnenju Buchannana, ki je leta 1979 (v Peklar & Boštjančič, 2012, str. 42–43) zapisal, da imajo vodje v javnem sektorju teh možnosti po dosežkih veliko manj in veliko manj možnosti po inovativnosti in doseganju ciljev, to povzroča nižje zadovoljstvo kot pri vodjah zasebnega sektorja. Po mnenju raziskovalcev so vodjem v zasebnem sektorju bolj pomembne ekonomske nagrade, medtem ko se vodje javnega sektorja bolj osredotočajo na zagotavljanje varnosti zaposlitve. Naslednja raziskava Lyonsa, Duxburyja in Hihhinsa iz leta 2006 (v Peklar & Boštjančič, 2012, str. 42–43) je pokazala statistično pomembno razliko, ko je govora o notranjih motivatorjih. Javni sektor je po vrsti pomembnosti dva notranja motivatorja (motivator pri delu in pri intelektualni stimulaciji) uvrstil višje kot zasebni sektor. Večina raziskav te tematike pa se strinja, da je med zaposlenimi prisotno pomanjkanje notranje motivacije. Pomanjkanje notranje motivacije kadra zaznajo nekoliko več v javnem sektorju kot v zasebnem.

V raziskavi avtorjev Chen, Bozeman in Berman (2018) so preučevali neskladnost naklonjenosti do sektorjev s strani zaposlenih v ZDA, Novi Zelandiji in Tajvanu. V raziskavi

se v največji meri osredotočajo na naklonjenost zaposlenih k javnemu sektorju (angl. public service motivation, v nadaljevanju PSM). Osebe, ki imajo višji PSM, se raje zaposlijo v javnem sektorju kot v zasebnem sektorju. Hkrati pa ni pomembna samo želja po delu v javnem sektorju, ampak tudi zadovoljstvo zaposlenih na delovnih mestih. V članku opisujejo prisotnost čezmejne raznolikosti glede dojetja zaposlitve v javnem sektorju svoje države. Na Tajvanu je značilno, da delovna mesta v javnih službah kažejo na prestiž, moč in ponos družine, saj naj bi po mnenju Lu, Kao in Chen iz leta 2006 (v Chen, Bozeman & Berman, 2018) bili javni uradniki edini organ, ki ob konfliktih mora posredovati. Pred zaposlitvijo v javni službi morajo opravljati izpit za javno upravo. Na Novi Zelandiji pa so s pomočjo svojih reform v javnem upravljanju drugačnega mnenja. Z reformo so pospešili privatizacijo in zmanjšali število zaposlenih v javnem sektorju. Ob tem so izenačili varstvo na delovnem mestu tako v zasebnem kot tudi v javnem sektorju. Ker so z reformo zmanjšali število zaposlenih, se je več dela preložilo na zmanjšan kader, kar je zvišalo odgovornost ministrov. Zaradi preobremenitev so opazili občutno povečan stres, ki je bil višji kot v zasebnem sektorju. Ob povečani odgovornosti vodstva javnega sektorja so se temu primerno povečala tudi njihova plačila (Chen, Bozeman & Berman, 2018).

Od vsakega posameznika je odvisno, kaj mu pomeni varnost na delovnem mestu. Večinoma je delo v javnem sektorju bolj varno pred izgubo zaposlitve. Tako sta leta 2002 zapisala Lewis in Frank (v Chen, Bozeman & Berman, 2018). Drugi dejavnik pri izbiri zaposlitve je vsekakor tudi raven zanimanja in zadovoljstva z delom. V tretjem dejavniku se v članku osredotočajo na že omenjeni PSM oziroma željo po pomoči in delu za dobrobit družbe. S četrtem dejavnikom pa se v članku osredotočajo na željo zaposlenega po svobodnem in prožnem izvajanju dejavnosti. Večinoma je tako, da je manj avtonomije v javnem sektorju kot v zasebnem sektorju. Tako stanje se lahko vzpostavi zaradi političnega nadzora, formalnih pravil in velikih omejitev. Če imajo zaposleni veliko željo po samostojnosti, jo veliko lažje dobijo v zasebnem sektorju (Chen, Bozeman & Berman, 2018).

V raziskavi Ritza in Waldnerja (2011) so poudarili, da so za javni sektor izredno pomembni univerzitetni študenti, saj so ti v večini del bodočih voditeljev. Hkrati so tako kot je že omenjeno, dajali poudarek na PSM ter na to, da je treba vedeti, kakšne ljudi še posebej privlači delo v javnih ustanovah in v kakšni meri je ta privlačnost gonilna sila, da ti dejansko delajo v javnem sektorju. Poudariti želijo tudi dva vidika, saj na eni strani zaposleni v javnem sektorju dosegajo vlogo javnega interesa, javne blaginje, ter imajo večje splošno socialno varstvo, na drugi strani pa zasledijo omejitve vodstva pri porabi finančnih spodbud za na primer plačevanje uspešnosti, kar lahko željo po zaposlitvi v javnem sektorju zmanjša. V raziskavi so omenili tudi vrste dela, kot so banke, davčno svetovanje, računovodsko delo ter javne storitve, za katere velja, da za veliko študentov niso zanimiva in se zanje ne bi odločili. Hkrati pa obstajajo študenti, ki jih to delo zanima in se tako porazdelijo ter taka delovna mesta zapolnijo (Ritz & Waldner, 2011).

V raziskavi avtorjev Zafar Awan in Jamil (2012) so želeli ugotoviti razliko v stopnji stresa pri stalno zaposlenih delavcih v bankah javnega sektorja in bankah zasebnega sektorja

Islambada v Pakistanu. Nekatere spremenljivke so pokazale, da je večja prisotnost stresa v javnem sektorju, druge spremenljivke pa, da je več stresa prisotnega v zasebnem sektorju. V splošnem so zaključili, da je delo v javnem sektorju bolj stresno, vendar z zelo malo premoči. Analizirali so naslednje spremenljivke: osebno zdravje, delovno okolje, nadzor pri delu, socialna podpora, prilagodljivost, organizacijska struktura in konflikt vlog. Za osebno zdravje so ugotovili enak učinek pri obeh sektorjih, delovno okolje pa je v bankah javnega sektorja treba izboljšati. V javnem sektorju avtorja ugotavljata tudi potrebo po izboljšanju sistema nagrad. V splošnem torej opažata enako raven stresa v obeh sektorjih, razen pri zgoraj naštetih dejavnikih opažata razlike v rezultatih (Zafar Awan & Jamil, 2012).

Tudi v raziskavi avtorjev Bushara in Rijeve Kumar (2012) so preučevali stres v javnih in zasebnih sektorjih. Ugotovili so, da se zaposleni v obeh sektorjih srečujejo z zmerno stopnjo stresa. Njihova pomembna ugotovitev pa je, da imajo izobrazbene kvalifikacije in delovne izkušnje pomemben vpliv na stopnjo stresa med zaposlenimi (Bushara & Rijeve Kumar, 2012).

### 1.5.3 Razlike v plačah in pogojih zaposlitve med javnim in zasebnim sektorjem

Pri zasebnem sektorju vodilni stremijo predvsem k doseganju dobička, ki ga ustvarjajo zaradi vložkov posameznikov in gospodarskih družb. V zasebnem sektorju ne stremijo torej k uresničevanju javnih interesov, saj so njihovi interesi usmerjeni k interesom lastnikov teh podjetij (Verčič, 2019, str. 29). Vodje zasebnega sektorja se z dnevnimi odločitvami soočajo z željo po ustvarjanju sredstev in dobička. Dnevno razmišljajo o plačilu davčnih obveznosti, birokratskih obveznosti, o poplačilu vseh upnikov, dobaviteljev in svojih zaposlenih. Pomembno pozornost pa namenjajo predvsem svojim strankam in kakovosti svojih izdelkov. Vodje javnega sektorja imajo poleg profitnega dela tudi del javnih storitev, kjer je prisoten drugačen način vodenja in drugačen pristop k upravljanju teh institucij, saj morajo v državi delovati tudi take vrste institucij, ki so neprofitne narave (kulturni dogodki, izobraževanje, upravne enote itd.) (Krupić, 2015).

V sledečem odstavku bodo predstavljene glavne razlike javnega in zasebnega sektorja (Ferfila in drugi, 2007, str. 123–124). Že prej omenjena želja po dobičku in tržnem deležu je značilna za zasebni sektor. Javni sektor sledi želji po doseganju cilja o enakem dostopu vsem, cilju pravičnosti in varnosti. Zasebni sektor prodaja svoje izdelke oziroma storitve in strankam zanje zaračunava, medtem ko se javni sektor osredotoča na redistribucijo in alokacijo sredstev iz proračuna. Naslednja razlika je, da je v zasebnem sektorju pomembna strategija, ki ji sledijo pri poslovanju preko vzpostavitve strateškega managementa. Predvsem pa veliko pozornost prevzemajo interesi delničarjev. Javni sektor sledi napisanim pravilom in zakonom ter normativnim okvirjem delovanja. V javnem sektorju so izpostavljeni morebitnemu ranljivemu delovanju zaradi vpliva politike, saj se njeni cilji in sama politika lahko spreminjajo. Zasebni sektor ima spremenljivo kompleksnost okolja, notranje tržne pritiske, svojo uspešnost določa z dobičkonosnostjo, uspešnost meri s posledičnimi

stimulacijami, odgovornost je pri njih individualne narave. Nasprotni javni sektor poseduje kompleksno okolje, se sooča z zunanjimi finančnimi in političnimi pritiski, cilji so pri njih nedefinirani in uspešnosti ne merijo. V svojem poslovanju imajo javno kolektivno odgovornost. Zasebni sektor lahko točno določa svojo ciljno skupino s svojo prodajo in s svojimi nakupi, medtem ko javni sektor ciljne skupine težko določa. Javni sektor ima centralizirano kadrovsko politiko, pri zasebnem sektorju pa upravljajo s človeškimi viri. Ko je govora o investicijah, so v zasebnem sektorju nagnjeni k rednemu investiranju, kot nalaga njihova strategija. Javni sektor pa investira s težavo, saj je kapitalsko omejen in odgovoren do nepredvidljivih bodočih javnih potreb. Zaposleni v zasebnem sektorju sledijo predvsem motivu zaslužka. Nagrajevani so po svojih rezultatih in lahko deležni odpuščanja zaradi neuspešnosti. Tudi napredovanje je v zasebnem sektorju odvisno od uspešnosti. V javnem sektorju pa zaposleni večinoma delajo zaradi nekega cilja in ne v večini zaradi velikih zaslužkov, hkrati pa tudi ne delajo samo za preživetje. Nagrajevanje je izenačeno za vse, torej je zaposleni z enakim poklicem v enem javnem zavodu enako plačan kot drugi zaposleni enakega poklica v drugem javnem zavodu. Za javni sektor je značilno tudi oteženo odpuščanje ter napredovanje po sistemu kariere.

Večjo prožnost zaposlovanja so raziskovalci zaznali pri zaposlenih v zasebnem sektorju (Kozjek, 2014, str. 58–59). V primerjavi z javnim sektorjem so zaposlenim v zasebnem sektorju omogočene časovne prilagoditve dela, prilagajanje delovnih ur (obseg) in prožne ure dela. Pod dobro se pri zasebnem sektorju šteje tudi razporejanje na druga delovna mesta brez posebnih sprememb pogodb o zaposlitvi. V primerjavi z javnim ima zasebni sektor torej boljše možnosti glede notranje numerične in funkcionalne prožnosti ter mobilnosti. Pri javnem sektorju pa je slabo ocenjena možnost dela na daljavo in celotna situacija glede prožnosti dela. Ko so primerjali javne organizacije so prožnost zaznali predvsem pri javnih zavodih in agencijah. Za večino občin je značilno, da pri svojih projektih najemajo priložnostne oziroma agencijske delavce. Upravne enote se veliko poslužujejo razporejanja zaposlenih po drugih delovnih mestih, in sicer tako, da delavce učijo in spoznavajo z delovno naravo še nekaterih drugih delovnih mest za morebitno menjavo ob odsotnosti sodelavcev. Tako zasebni kot javni sektor se morata zavedati pozitivnih dejavnikov fleksibilnega dela. Prožnost dela mora po mnenju raziskovalcev izboljšati predvsem javni sektor (Kozjek, 2014, str. 58–59).

Razlikovanje v organizacijah se lahko pozna po fizični strukturi ter po stališčih in vedenjih, ki se pri ljudeh opažajo (Erazem, 2011). Po primerjavi javnega zavoda in zasebnega podjetja se organizacijski klimi ne razlikujeta preveč. V obeh organizacijah se zaposleni počutijo odgovorni za svoje delo in njihove zahteve glede uspešnosti pri delu so visoke. Napredovanje pa je pri obeh organizacijah problematično, saj se obe organizaciji strinjata, da realnih možnosti za napredovanje ni. Zaposleni v javnem sektorju so v raziskavi z zadovoljstvom poudarili samo delo in delovni čas (Erazem, 2011).

Rezultati tretje študije kažejo na vpliv organizacijskih dejavnikov na zadovoljstvo glede delovnega mesta (Uslu, 2015, str. 7). Ugotovili so, da zadovoljni delavci delajo na delovnih

mestih, kjer je možnost aktivacije novih idej, tehnik in metod za povečanje organizacijske uspešnosti. V zasebnem sektorju je upravljanje s človeškimi viri učinkovita veščina, ki dobro vpliva na vedenje zaposlenih. Ugotovitve kažejo, da lastništvo zaposlenih kot kritični psihološki dejavnik ustvarja korak med organizacijskimi dejavniki in zadovoljstvom z delovnim mestom ter vpliva na splošno zadovoljstvo pri zaposlenih (Uslu, 2015, str. 7).

V raziskavi avtorjev Rashid in Rashid (2012) so preučevali različno motivacijsko razsežnost zaposlenih med javnim in zasebnim sektorjem. Preučevali so poklic bančnega uslužbenca v obeh sektorjih in opazovali njegovo motivacijo v odvisnosti od plač, finančnih koristi, učinkovitosti dela, nadzora kakovosti in odnosov med sodelavci. V raziskavi so dognali, da je motivacija zaposlenih odvisna od vrste banke, v kateri bančni uslužbenec dela. Zaznali so večje zadovoljstvo zaposlenih v zasebnih bankah, in sicer zaradi boljšega plačila, bolj kvalitetnega nadzora, večjih ugodnosti, boljših odnosov med sodelavci, večjih možnosti po napredovanju in večje učinkovitosti pri delu. Pri javnem sektorju so ugotovili, da so ugodnosti zaposlenih manjše, kar rezultira k slabši in nižji stopnji motivacije na delovnem mestu (Rashid & Rashid, 2012, str. 30).

Raziskava Bavca (2011) analizira inovacijsko klimo v javnem in zasebnem sektorju. Z rezultati v raziskavi ni opazil statistično značilnih razlik v inovacijski klimi med sektorjema. S tem se po mnenju raziskovalca ruši vsesplošno prepričanje javnosti o tem, da je inovacijska klima v zasebnem sektorju boljša. Želi pa vseeno poudariti ugotovitve o večji individualnosti in pripravljenosti na iskanje novih rešitev pri zasebnem sektorju v primerjavi z javnim sektorjem. Ker podobnih raziskav v tujini ni zasledil, je v svojem poročilu opozoril na subjektivnost pri interpretaciji raziskave. Meni, da je inovativnost zaposlenih v javnem sektorju podcenjena, hkrati pa pove, da po njegovem mnenju inovativnost v slovenskih podjetjih ni na zelo visoki ravni. Poudari tudi pomemben dejavnik o višji izobrazbi in pogostih strokovnih nalogah v javnem sektorju v primerjavi z zasebnim sektorjem. Po besedah Bavca je dejavnik o izobrazbi mogoče glaven razlog statistično neznačilnih rezultatov njegove študije (Bavec, 2011, str. 11).

## **2 ZAKONODAJNI OKVIR PLAČ V JAVNEM SEKTORJU**

### **2.1 Delovna razmerja**

Delovno razmerje je v Republiki Sloveniji pojasnjeno in zakonito razloženo v Zakonu o delovnih razmerjih. Delovno razmerje je razmerje med delavcem, ki se prostovoljno vključi v proces dela in delodajalcem, ki da navodila o delu in plačo delavcu v delovnem razmerju. Obe pogodbeni stranki sta dolžni izvrševati pravice in obveznosti, o katerih so se dogovorili in zapisali v pogodbi o zaposlitvi. Delavec v delovno razmerje vstopa kot fizična oseba, medtem ko delodajalec kot pravna oseba, fizična oseba, lokalna skupnost, državni organ ali podružnica tujega podjetja. Manjši delodajalec pa je po tem zakonu delodajalec, ki nudi zaposlitev največ desetim delavcem (4. in 5. člen ZDR-1).

### 2.1.1 Pogodba o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi nudi pravice in obveznosti ob sklenitvi delovnega razmerja. S pogodbo novozaposlenega delavca vključimo v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja. Delodajalec mora delavca takoj prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer brezposelnosti. Fotokopijo te prijave mora delodajalec delavcu izročiti v petnajstih dneh, ko delavec prične z delom. Pogodba se mora skleniti v pisni obliki. Še prej oziroma vsaj tri dni pred dogovorjeno sklenitvijo pa mora bodoči delavec dobiti predlog pogodbe v ogled. Za sklenitev pogodbe je obvezna dopolnjena starost 15 let, v nasprotnem taka pogodba postane nična. V primeru kakršnekoli spremembe zakona ali splošnega akta kot tudi kolektivne pogodbe delodajalca delavec lahko obdrži vse že pridobljene pravice v sklenjeni pogodbi, ki so zanj ugodnejše.

Ko delodajalec sklene, da bo zaposlil novega delavca na delovno mesto, mora biti objava prostega delovnega mesta vsaj tri dni objavljena pred rokom za prijavo. Za veljavno objavo se šteje tudi objava na Zavodu za zaposlovanje. Javna objava pa ni potrebna v kar nekaj primerih, ki so bolj podrobno opisani v 26. členu Zakona o delovnem razmerju. Objava torej ni pomembna, kadar se sklene nova pogodba z že zaposlenim delavcem zaradi spremenjenih okoliščin dela, že obljubljenemu delu zaradi že prej dogovorjenega štipendiranja, zaposlitev invalida, zaposlitev za določen čas za največ tri mesece ali pa za menjavo že zaposlenega delavca zaradi bolniške odsotnosti ali porodniškega dopusta itd. (11., 17., 21., 26., 52. členi ZDR-1).

### 2.1.2 Oblike dela in plačila v javnem sektorju

V javnem sektorju je pogodbo o zaposlitvi možno skleniti za nedoločen čas in določen čas. Osnovna pogodba je pogodba za nedoločen čas. Kadar v pogodbi, ki jo stranki skleneta ni pisno opredeljen čas trajanja in če pogodba za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ko se delo že začne, velja sklenjena pogodba za nedoločen čas (12. člen ZDR-1). Pogodbo za določen čas se izjemoma lahko sklene: kadar se delo izvršuje in traja le določen čas; kadar gre za začasno nadomeščanje odsotnega delavca; kadar gre za začasno povečan obseg dela; kadar gre za sezonsko delo; kadar gre za opravljanje javnih del itd. (54. člen ZDR-1). V primeru, da delavec na delovnem mestu ostane tudi po poteku časa, ki je bil opredeljen v pogodbi dela, se šteje sklenitev pogodbe za nedoločen čas (56. člen ZDR-1). Tretja oblika dela, ki je v javnem sektorju še možna pa je opravljanje javnih del.

V javnem sektorju se pogodba o zaposlitvi lahko sklene za polni ali pa za krajši delovni čas. Za polni delovni čas delavnik ne sme biti daljši od 40 ur na teden (če kolektivna pogodba dopušča, pa je lahko polni delovni čas najmanj 36 ur). Delavec s krajšim delovnim časom ima pravico do letnega dopusta in pravico do regresa za letni dopust v sorazmerni meri z delovnim časom, ki je opredeljen v pogodbi (65. in 143. člena ZDR-1).

To so načini, ko delodajalec v javnem sektorju lahko izplača plačo svojemu zaposlenemu. Ta mu mora zagotoviti ustrezno plačilo za opravljeno delo (44. člen ZDR-1). To plačilo je sestavljeno iz plače, ki mora biti v denarni obliki. Poleg osnovne plače in delovne uspešnosti v plačo vključujemo tudi dodatke, ki pripadajo delavcu. Ti dodatki so (127. in 128. člen ZDR-1):

- dodatek za nočno delo
- dodatek za nadurno delo
- dodatek za delo v nedeljo
- dodatek za delo med prazniki in dela prostimi dnevi

Višina teh dodatkov je določenih s kolektivno pogodbo. Opozoriti moramo, da se dodatek za delo v nedeljo in dodatek za delo med dela prostimi dnevi med seboj izključujeta. Pri mesečni plači se upošteva tudi dodatek za delovno dobo, ki se prav tako določi v kolektivni pogodbi (129. člen ZDR-1). V plačo je všteto tudi povračilo stroškov v zvezi z delom. Delodajalec pri obračunu plače prišteje stroške za prehrano med delom, stroške za prevoz na delo in z dela ter plačilo morebitnih delnic oziroma nadurnega dela (130. člen ZDR-1). Delavec, ki ima pravico do letnega dopusta, mora enkrat letno prejeti regres za letni dopust najmanj v višini minimalne plače. V primeru zaposlitve s krajšim delovnim časom delavcu pripada le sorazmerna višina regresa (131. člen ZDR-1).

Plačo mora delodajalec svojim zaposlenim izplačati za delo, ki obsega največ en mesec. Plača se mora izplačati najkasneje 18 dni po preteku plačilnega obdobja. V javnem sektorju se plača izplača zaposlenim petega v mesecu za opravljeno delo v prejšnjem mesecu (134. člen ZDR-1). Plače z drugimi prejemki delavca se izplačajo na tekoči transakcijski račun delavca, če kolektivna pogodba ne določa drugače. Pomembno je, da mora biti plača na razpolago delavcu na plačilni dan, ki je določen s pogodbo. Ob koncu plačilnega dne mora delodajalec delavcu izdati pisni obračun, v katerem so zapisani vsi podatki o sestavi plače in sestavi plačila prispevkov in davkov v določenem mesecu. Delodajalec mora do 31. januarja pisni obračun plač in nadomestil za preteklo leto dati vsakemu delavcu. Stroški, ki nastanejo, ko se plača izplačuje, morajo prevzeti delodajalci (135. člen ZDR-1).

Zaposleni v javnem sektorju imajo tudi različen delovni čas, ki je zaradi posebnosti lahko tudi bolj ovrednoten. Eden izmed njih je nadurno delo, kjer delavec preko svojega polnega delovnega časa opravlja še dodatno delo oziroma nadurno delo. Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti še preden se nadurno delo prične izvajati, razen v izjemah, kjer je razlog dobro utemeljen. Nadurno delo lahko delavec opravlja največ osem ur na teden oziroma dvajset ur na mesec oziroma največ 170 ur na leto, zato ker ima delavec lahko največ 10-urni delovni dan. Ločimo navadno nadurno delo in nadurno delo v nedeljo. Nadurno delo se ne sme izvajati, če je delo mogoče izvesti v delovnem času ter če je za nemoč izvedbe dela v delovnem času kriva slabša organizacija pri delitvi dela (144. in 146. člena ZDR-1). Poznamo tudi dodatek za delo v popoldanskem delovnem času. Poznamo pa tudi delo ob razporejenem delovnem času, ki je za zaposlene določen s kolektivno pogodbo.



Delavec tako ne dela v celoti vseh osem ur v enem delu, ampak nekaj ur opravi najprej, potem z delom preneha za določeno število ur, ter se v istem dnevu ponovno vrne na delovno mesto, kjer opravi preostalo število ur do svojega polnega delovnega časa (148. člen ZDR-1).

Odmor pri polnem delovnem času, ki zaposlenemu pripada, traja 30 minut. Odmor pripada tudi delavcu, ki ima krajši delovni čas vendar v sorazmerju z delovnim časom, ki ne sme biti krajši kot 4 ure na dan. Delavec gre lahko najprej na odmor po eni uri dela in najkasneje eno uro pred koncem delovnega dneva. Čas, ko je oseba na odmoru, se mora upoštevati kot delovni čas. Tako ga delodajalec nima pravice odbijati pri obračunu plače ali pa zaradi dolžine odmora podaljšati delovni čas (154. člen ZDR-1).

## **2.2 Sistemi plač v javnem sektorju v Sloveniji**

V Sloveniji je sistem plač javnega sektorja opredeljen v Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju ZSPJS). S tem zakonom se urejajo sistemi plač funkcionarjev in javnih uslužbencev zaposlenih v javnem sektorju, kjer so opredeljena pravila za določanje, izplačevanje in obračunavanje plač. Povračila stroškov in drugi prejemki v javnem sektorju v delovnem razmerju so za funkcionarje praviloma urejeni z zakonom, za javne uslužbence pa s kolektivnimi pogodbami (Tičar, Korade Purg & Vidič, 2017, str. 83). V zakonu so pojasnjene tudi spremembe razmerij med plačnimi skupinami in podskupinami. Zakonodajalec stremi k temu, da se upošteva načelo enakega plačila za delo, ki se izvaja na primerljivih delovnih mestih in fikcijah, saj s tem lahko zagotovi stimulativnost v plačnem sistemu in preglednost le-tega (1. člen ZSPJS).

Plače v javnem sektorju se izplačujejo iz proračuna Republike Slovenije. Za tako vrsto izplačila so upravičeni državni organi, lokalne skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi in nekatere druge osebe javnega prava, ki se financirajo iz proračunskega denarja države ali pa lokalne skupnosti. Javni uslužbenec tako postane oseba, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju. Zaposleni se zaposli na določeno delovno mesto, ki ima naziv in s tem poimenuje delavca, ki vstopi v delovno razmerje. Funkcija, naziv in zahtevnost na delovnem mestu so glavni dejavniki, ki določajo osnovno plačo na plačni lestvici. Vsi zaposleni s podobnim delovnim mestom in podobnimi ali pa enakimi nazivi sestavljajo plačno skupino. Prej omenjena plačna lestvica je sestavljena iz plačnih razredov, kjer so izražene vrednosti v nominalnem znesku. Tu postane jasna osnovna plača javnega uslužbenca ali funkcionarja na delovnem mestu. Plači javnega uslužbenca ali funkcionarja se prištejejo tudi dodatki za delovno uspešnost in dodatki za posebne delovne pogoje (2. člen ZSPJS).

### 2.2.1 Določitev plač v javnem sektorju in pravno podprto ravnanje v primeru nezakonnosti

Kot že rečeno se s tem zakonom določajo plače javnim uslužbencem in funkcionarjem. Za delo javnih uslužbencev v tujini določi vlada s svojo uredbo. V vladni uredbi pa so tudi razložene plače funkcionarjev, ki so napoteni na delo v tujino, delo doma pa jim v času napotitve miruje. Vsak javni organ, ki izplačuje plačo javnemu uslužbencu, se sklicuje na pogodbo o zaposlitvi, ki je pravna podlaga za določitev plače. V pogodbi o zaposlitvi morajo biti prisotni vsi podatki, ki so pomembni za obračun plače. Plača se nikakor ne sme določiti v drugačni višini, kot je določena v zakonu, v predpisih in kolektivnih pogodbah, v katerih so plačila še podrobneje opredeljena. Ko so prisotne spremembe zaradi spremembe zakona, predpisa ali sestave kolektivne pogodbe, mora delodajalec pisno obvestiti javnega uslužbenca oziroma funkcionarja ter mu ob pisnem obvestilu priložiti aneks k obstoječi pogodbi (3. člen ZSPJS).

V primeru ugotovitve s strani delodajalca, da je bila zaposlenemu javnemu delavcu ali funkcionarju izplačana nižja plača, kot bi mu pripadala, se mu mora z zakonitimi obrestmi izplačati neporavnana razlika v naslednji izplačani plači. V nasprotnem primeru, ko delodajalec ugotovi, da je zaposleni pridobil višjo plačo kot mu pripada, se delodajalec in zaposleni lahko dogovorita o načinu vračila tega zneska, ki ga je delavec prejel neupravičeno. Delodajalec mora v takem primeru zaposlenega pisno pozvati k podpisu dogovora v 30 dneh. Po podpisu dogovora s strani zaposlenega, mora ta povrniti zneske za 10 mesecev nazaj, vendar ne več kot znaša dvakratnik osnovne plače javnega uslužbenca ali funkcionarja. Če javni uslužbenec ali funkcionar ugotovi, da plača, ki jo prejema, ni v skladu s pravili in ni taka, kakršna bi morala biti, lahko zahteva, da delodajalec situacijo pisno obrazloži. Če obrazložitev s strani delodajalca ne pride do naslovnika v 8 dneh, lahko zaposleni s tožbo na pristojnem sodišču zahteva njihovo pojasnilo in odločitev (3.a člen ZSPJS).

### 2.2.2 Obseg sredstev in usklajevanje plač

Obseg sredstev za plače je določen glede na posamezno proračunsko leto. Za določanje tega se upošteva kolikšno je število javnih uslužbencev in funkcionarjev v državi ter njihove osnovne plače s predvidenimi napredovanji in dodatki k plači. To vse je treba preračunati, da bi lahko ugotovili, kolikšen obseg sredstev je potreben za izplačilo plač zaposlenim v javnem sektorju (4. člen ZSPJS).

Znesek osnovne plače je v javnem sektorju jasno določen. Vsak zaposleni je ob podpisu pogodbe ob zaposlitvi prejel svoj plačni razred iz plačne lestvice, po katerem se določi osnovna plača. Velikost plače pri različnih plačnih razredih določajo in popravljajo enkrat v letu. Višina spremembe in uskladitve mora biti enaka tako za javne uslužbence kot za funkcionarje. Uskladitve vrednosti lahko vidimo in preberemo v kolektivnih pogodbah. Če se pristojni odločijo za usklajevanje vrednosti plačilnega razreda, morajo s tem pričeti

najkasneje do 1. maja. Ko je predlog sklenjen, ga mora z vidika državnega proračuna sprejeti Državni zbor (5. člen ZSPJS). Ob večji problematiki in tanjšanju pokojninskega sklada imajo Javni uslužbenci ter funkcionarji možnost vplačila premij kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Za to poskrbi delodajalec pri obračunavanju plače enkrat v mesecu (6. člen ZSPJS).

### 2.2.3 Plačne skupine, podskupine in tarifni razredi

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju določa razvrstitev plačnih skupin in plačnih podskupin. V Slovenskem plačnem sistemu poznamo 11 plačnih skupin, ki so razvrščene od črke A do črke K. Vsaka plačna skupina ima tudi plačne podskupine, ki bolj podrobno opredelijo vsako plačno skupino in tako lahko lažje ugotovimo, katero delovno mesto lahko vključimo v posamezno skupino. Zaposleni v podskupinah od C1 do J3 lahko na svojih delovnih mestih napredujejo maksimalno do 57. plačnega razreda. Na sliki 1 je predstavljena razvrstitev vseh plačnih skupin in podskupin v Republiki Sloveniji (7. člen ZSPJS).

*Slika 1: Plačne skupine in podskupine*

PLAČNE SKUPINE	PLAČNE PODSKUPINE
A – Funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih	A1 – Predsednik republike in funkcionarji izvršilne oblasti A2 – Funkcionarji zakonodajne oblasti A3 – Funkcionarji sodne oblasti A4 – Funkcionarji v drugih državnih organih A5 – Funkcionarji v lokalnih skupnostih
B – Poslovodni organi pri uporabnikih proračuna	B1 – Ravnatelji, direktorji in tajniki
C – Uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih	C1 – Uradniki v drugih državnih organih C2 – Uradniki v državni upravi, upravah pravosodnih organov in upravah lokalnih skupnosti C3 – Policisti C4 – Vojaki C5 – Uradniki finančne uprave C6 – Inšpektorji, pravosodni policisti in drugi uradniki s posebnimi pooblastili C7 – diplomati
D – Delovna mesta na področju vzgoje, izobraževanja	D1 – Visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci D2 – Predavatelji višjih strokovnih šol, srednješolski in osnovnošolski učitelji in drugi strokovni delavci D3 – Vzgojitelji in ostali strokovni delavci v vrtcih

Se nadaljuje

Slika 1: Plačne skupine in podskupine (nad.)

E – Delovna mesta na področju zdravstva	E1 – Zdravniki in zobozdravniki E2 – Farmaceutski delavci E3 – Medicinske sestre in babice E4 – Zdravstveni delavci in zdravstveni sodelavci
F – Delovna mesta na področju socialnega varstva	F1 – Strokovni delavci F2 – Strokovni sodelavci
G – Delovna mesta na področju kulture in informiranja	G1 – Umetniški poklici G2 – Drugi poklici na področju kulture in informiranja
H – Delovna mesta in nazivi na področju znanosti	H1 – Raziskovalci H2 – Strokovni sodelavci
I – Delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter pri drugih uporabnikih proračuna	I1 – Strokovni delavci
J – Spremljajoča delovna mesta (velja za ves javni sektor)	J1 – Strokovni delavci J2 – Administrativni delavci J3 – Ostali strokovno tehnični delavci
K – Delovna mesta na področju obvezne socialne varnosti	K1 – strokovni delavci

Vir: ZSPJS (2020).

Delovna mesta v plačnih skupinah D, E, F, G, H, J in K ter pet podskupin skupine C se uvrščajo v plačne razrede s kolektivno pogodbo, podskupina C4 pa z uredbo. Plačno skupino I lahko urejata tako kolektivna pogodba kot tudi uredba (13. člen ZSPJS).

Plače javnih uslužbencev se določajo tudi na podlagi uvrščanja delovnih mest v tarifne razrede, ki predstavljajo stopnjo zahtevnosti delovnega mesta ter zahtevano stopnjo izobrazbe na določenem delovnem mestu. Na sliki 2 lahko vidimo vse tarifne razrede v Republiki Sloveniji (8. člen ZSPJS).

Slika 2: Tarifni razredi

Tarifni razred	Zahtevana izobrazba oziroma strokovna usposobljenost, ki je praviloma potrebna za opravljanje delovnih nalog	Raven izobrazbe
I.	– nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe	11001
	– popolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe	11002
	– nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe	11003
II.	– popolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe	12001
III.	– nižja poklicna izobrazba	13001
IV.	– srednja poklicna izobrazba	14001
V.	– srednja strokovna izobrazba	15001
	– srednja splošna izobrazba	15002
VI.	– višja strokovna izobrazba	16101
	– višješolska izobrazba (prejšnja)	16102
VII/1.	– specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja)	16201
	– visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja)	16202
	– visokošolska strokovna izobrazba	16203
	– visokošolska univerzitetna izobrazba	16204
VII/2.	– specializacija po visokošolski izobrazbi (prejšnja)	17001
	– visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja)	17002
	– magistrska izobrazba	17003
VIII.	– specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja)	
	– magisterij znanosti (prejšnji)	18101
	– državni pravniški izpit	18102
	– specializacija v zdravstvu	
IX.	– doktorat znanosti (prejšnji)	18201
	– doktorat znanosti	18202

Vir: ZSPJS (2020).

#### 2.2.4 Osnovna plača, napredovanje, delovna uspešnost in dodatki v javnem sektorju

Kot že omenjeno, se osnovna plača javnega uslužbenca in funkcionarja določi s plačilnim razredom, v katerem je uvrščeno njegovo delovno mesto oziroma njegova funkcija. Osnovna plača, ki je značilna za določeno delovno mesto pa je lahko tudi nižja. To se zgodi, ko zaposleni opravlja delo na delovnem mestu, vendar za to nima dovoljvisoke izobrazbe. V tem primeru zaposleni dobi osnovno plačo, zmanjšano za dva razreda glede na razred, ki ga delovno mesto določa. V primeru, da ima zaposleni 23 let delovne dobe, je njegova osnovna plača zmanjšana samo za en plačni razred. Osnovna plača se zmanjša tudi pri učitelju ali šolskem strokovnem delavcu, ki se mu zmanjša tedenska obveznost. Takrat je učitelj plačan toliko, kot je imel tedenskih obveznosti (9. in 14. člen ZSPJS).

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju določa tudi pravila pri napredovanjih. Javni uslužbenec lahko torej napreduje v višji plačilni razred. Na delovnem mestu, kjer je mogoče napredovanje tudi v višji naziv, lahko zaposleni v posameznem nazivu napreduje za največ pet plačilnih razredov. Pri delovnih mestih, kjer ni napredovanja v nazivih, pa lahko zaposleni napreduje za največ 10 plačnih razredov. Pri napredovanju z nazivom, ko zaposleni napreduje do najvišjega naziva in s tem ne napreduje do 10. plačnega razreda, lahko tudi pri najvišjem nazivu napreduje še toliko razredov, kolikor jih primanjkuje do 10. plačnega razreda. Napredovanje je v javnem sektorju omogočeno na vsaka tri leta, kadar zaposleni lahko napreduje za en ali dva plačna razreda. Zaposleni lahko napreduje v primeru, če izpolnjuje vse predpisane pogoje. Napredovalno obdobje je čas, ki traja od zadnjega napredovanja v višji plačni razred. Izpolnjevanje pogojev vsaj enkrat letno preveri pristojni organ oziroma predstojnik. Z napredovanjem v višji plačni razred zaposleni javnega sektorja dobi pravico, da od 1. decembra prejema plačo v skladu z višjim nazivom ali plačnim razredom, ki ga je pridobil z napredovanjem. Plačo pa javni uslužbenec začne prejemati takoj, če je napredovanje pogoj za opravljanje dela na določenem delovnem mestu, na katerega ga premestijo oziroma na novo zaposlijo. Funkcionarji, z izjemo sodnikov in državnih tožilcev, pa v višje plačne razrede ne morejo napredovati. Tudi javni uslužbenci, ki se uvrščajo v plačno skupino B napredovati ne morejo, morajo pa vseeno biti ocenjeni. Javni uslužbenci na vodilnih delovnih mestih, ki so v plačne razrede uvrščeni preko kolektivnih pogodb, lahko prav tako napredujejo za največ 10 plačnih razredov (16. člen ZSPJS).

Kot že omenjeno, javni uslužbenec lahko napreduje v višji plačni razred, kadar izkaže delovno uspešnost pri svojem delu. Delodajalec delovno uspešnost ocenjuje glede na (17. člen ZSPJS):

- rezultat, ki ga zaposleni doseže pri delu,
- natančnost, samostojnost in ustvarjalnost pri delu, ki ga zaposleni opravlja,
- zanesljivost, kadar zaposleni opravlja svoje naloge,
- kvaliteto organizacije in sodelovanja pri delu,
- druge sposobnosti, ki jih zaposleni poseduje, ko opravlja delo.

V primeru, ko se javni uslužbenec s pridobljeno oceno ne strinja, ima v osmih dneh pravico zahtevati preizkus ocene pred komisijo. Komisija je v tem primeru določena s strani odgovorne osebe, ki jo mora sestaviti v roku 15 dni od vložitve zahteve za preizkus ocene. Taka komisija mora vključevati tri člane, in sicer tri javne uslužbenca, ki morajo imeti vsaj enako stopnjo izobrazbe kot javni uslužbenec, ki je preizkus zahteval. V komisiji so lahko prisotni tudi javni uslužbenci iz drugega proračunskega uporabnika. Komisija mora najkasneje v petnajstih dneh od dneva imenovanja le-te opraviti preizkus ocene uslužbenca. Ob preizkusu ocene se mora voditi zapisnik ter odločitve prikazovati v sklepu. Odločitev komisije velja kot dokončna odločitev, javni uslužbenec pa ob nestrinjanju lahko uveljavi sodno varstvo, ki opredeljuje zakone v delovnem razmerju (17. a člen ZSPJS).

## **2.3 Kolektivna pogodba v javnem sektorju**

### **2.3.1 Splošni in obligacijski del Kolektivna pogodba v javnem sektorju**

Kolektivna pogodba je zakonsko določena za celotno območje Republike Slovenije (v nadaljevanju KPJS), kjer so uporabniki proračuna. Velja za javne uslužbenca in je sklenjena za nedoločen čas (1. člen KPJS). Kot vsako drugo pogodbo morata pogodbeni stranki, ki to pogodbo sklepata, upoštevati in pravilno izvajati ter spoštovati vse določbe pri kolektivni pogodbi (2. člen KPJS). Vsa dejanja, ki niso v skladu z določilo kolektivne pogodbe, se morajo nemudoma opustiti (3. člen KPJS).

Obe izmed pogodbenih strank lahko vedno podajo predlog o spremembi oziroma o dopolnitvi veljavne kolektivne pogodbe. Prva pogodbeni stranka so javni uslužbenci. Svoje predloge lahko predlagajo preko najmanj štirih reprezentativnih sindikatov, ki so razporejeni v različne dejavnosti javnega sektorja. Kadar je sprememba potrjena mora biti podpisana torej z večino sindikatov javnega sektorja kot tudi na drugi strani s podpisom druge pogodbene stranke, ki je v primeru kolektivne pogodbe javnega sektorja Vlada Republike Slovenije (4. člen KPJS). Pred dogovorom o spremembah pa mora predlagateljica o spremembah nasprotno stranko obvestiti o svojih predlogih, tako da priloži priporočeno pismo z obrazložitvijo. Nasprotna stranka, ki pismo prejme, pa se mora v 60 dneh od prejema predloga opredeliti. Če rok ni upoštevan in je daljši od 60 dni, lahko predlagateljica uvede postopek posredovanja (5. člen KPJS). Prenehanje kolektivne pogodbe se prične, ko kolektivna pogodba zaradi sporazuma obeh strank ali z odpovedjo neha veljati. Za sporazumno prenehanje veljave mora na sindikalni strani veljati večina, za kar šteje najmanj štiri sindikati različnih dejavnosti javnega sektorja. Sporazum o prenehanju kolektivne pogodbe mora biti naveden in objavljen v Uradnem listu Republike Slovenije (12. člen KPJS).

### 2.3.2 Tarifni del Kolektivne pogodbe v javnem sektorju

Kot že omenjeno, je osnovna plača javnega uslužbenca določena s plačno lestvico, kjer ima vsak zaposleni svoj plačni razred (14. člen KPJS). Na sliki 3 lahko vidimo, kateri plačni razred je lahko najnižji v posameznem tarifnem razredu (15. člen KPJS):

*Slika 3: Tarifni in njegov najnižji plačni razred*

Tarifni razred	Najnižji plačni razred brez napredovanja
I	1
II	3
III	7
IV	10
V	12
VI	19
VII/1	25
VII/2	29
VIII	31
IX	36

*Vir: KPJS (2020).*

S kolektivno pogodbo pa določajo tudi tarifni in plačni razred specifično pri vsaki skupini, ki so razdeljene od skupine C do skupine K. Plačna skupina C je sestavljena iz referentov, svetovalcev, policajev, vojakov, inšpektorjev in notranjih revizorjev. Njihovi plačni razredi gredo od 21. plačnega razreda do 42. plačnega razreda. Skupino D sestavljajo skrbniki za izobraževanje. Ti imajo lahko začetni plačni razred od 22. do 46. plačnega razreda. Sledi plačna skupina E z višjimi zdravstvenimi delavci od 22. do 42. razreda brez napredovanja. Skupina F je sestavljena iz zdravstvenih delavcev, strokovnih delavcev in socialnih delavcev od 18. do 33. plačnega razreda. Skupina G je največja skupina, kjer se vključuje veliko poklicev od 20. do 45. plačnega razreda brez napredovanja (glej prilogo 1). Skupina H vključuje asistente na fakulteti in znanstvene sodelavce (plačni razredi od 37 do 46). Skupina I je sestavljena iz poklicev, kot so lovec, gasilec, gozdar. Njihovi plačni razredi se razprostirajo od 22. do 34. Druga največja plačna skupina pa je skupina J. Poklici v skupini J, kot tudi vsi ostali poklici posameznih skupin, so predstavljeni v prilogi 1. Tu se plačni razredi brez napredovanja gibajo od 11. do 32. plačnega razreda. Zadnja plačna skupina pa je plačna skupina K z dvema poklicema. Tu zaposlene pripadata začetna plačan razreda 21 in 32 (16. člen KPJS).

### 2.3.3 Redna delovna uspešnost

Višina sredstev za plačilo, ko je javni uslužbenec ob svojem rednem delu uspešen, se po letu 2008 določa v aneksih kolektivne pogodbe do 1. septembra v letu. Ta obseg plačila redne delovne uspešnosti ne upoštevamo pri ravnateljih, tajnikih in direktorjih. Plačilo uspešnosti mora biti izplačano v celoti v enem letu, ne glede na poslovni rezultat posameznega



uporabnika proračuna (27. člen KPJS). Osnova, ki se za ta izračun upošteva, je osnovna plača rednega dela javnega uslužbenca, ki jo prejema v času ocenjevalnega obdobja (28. člen KPJS). Ta postopek, kjer se ugotavljajo dosežki in se primerjajo s kriterijem za redno delovno uspešnost, se pri javnih uslužbencih izvajajo mesečno, trimesečno ali dvakrat letno (30. člen KPJS).

Kriteriji, po katerih se ocenjuje redna delovna uspešnost, so (31. člen KPJS):

- strokovnost in znanje,
- natančnost in kakovost,
- odnos, ki ga ima zaposleni do dela in delovnih sredstev,
- učinkovitost in obseg dela,
- inovativnost pri delu.

Pri ocenjevanju se vsak kriterij ovrednoti. Če se kriterij ovrednoti z 1 točko pomeni, da je ocenjevani uslužbenec nadpovprečne rezultate pri tem kriteriju. S seštevkom točk se lahko izračuna višina dela plače, ki je namenjena redni delovni uspešnosti javnega uslužbenca (32. člen KPJS).

#### 2.3.4 Dodatki

Prvi dodatek, ki delavcu v javnem sektorju pripada, je dodatek za delovno dobo. Ta delavcu pripada v višini 0,33 % osnovne plače. Dodatek se upošteva za vsako zaključeno leto delovne dobe (35. člen KPJS). Drugi dodatek je dodatek za mentorstvo, ki javnemu uslužbencu pripada, če ta ob svojem rednem delovnem času uvaja specializante, pripravnike ali delavce na usposabljanju. Dodatek znaša 20 % urne postavke od osnovne plače mentorja in traja samo dokler mentorstvo traja (36. člen KPJS). Tretji dodatek je dodatek za specializacijo, magisterij in doktorat. Za specializacijo dodatek znaša 23,27 € bruto, za znanstveni magisterij 36,21 € bruto in za doktorat 59,47 € bruto. Ti dodatki se med seboj izključujejo, saj javnemu uslužbencu z vsemi tremi nazivi pripada samo en dodatek (37. člen KPJS). Četrty dodatek v javnem sektorju je dodatek za manj ugodne delovne pogoje, ki ga delimo na dva dodatka. Prvi dodatek pripada delavcem, ki so občasno lahko izpostavljeni ionizirajočem sevanju. Tu višina dodatka znaša 1,04 za vsako začetno uro sevanja v takem okolju. Drugi dodatek, ki pripada delavcem, je dodatek za delo s citostatiki in kontaminiranimi odpadki. Ta dodatek pripada zaposlenemu samo toliko časa, kolikor javni uslužbenec dela v takih delovnih pogojih (38. člen KPJS). Peti dodatek je dodatek za nevarnosti in posebne obremenitve (39. člen KPJS). Šesti dodatek, ki velja za javni sektor, je dodatek za izmensko delo. Ta pripada javnim uslužbencem, ki delajo izmensko delo v nočni in popoldanski izmeni ali pa redno delo v popoldanskem času. Za tako obliko dela javnemu uslužbencu pripada dodatek v 7 % urne postavke od osnovne plače javnega uslužbenca (40. člen KPJS). Sedmi dodatek je dodatek za delo v deljenem delovnem času. Ta znaša 15 % urne postavke od osnovne plače javnega uslužbenca, vendar le če zaposleni delo prekine v dveh ali več kot dveh urah in se po tej odsotnosti vrne na delo. Dodatek se

prišteje za vse ure, ki so opravljene v delovnem času, ki je deljen (41. člen KPJS). Osmi dodatek je dodatek za delo v neenakomernem razporejenem delovnem času. Ta dodatek zaposlenemu pripada, kadar je polni delovni čas razporejen na manj kot štiri dni v tednu in delo presega 8 ur dela na dan. Dodatek tako znaša 10 % urne postavke javnega uslužbenca. V primeru prejema dodatka za delo v neenakomernem razporejenem delovnem času takemu delavcu ne pripada dodatek za izmensko delo ali pa dodatek za delo v deljenem delovnem času (42. člen KPJS). Deveti dodatek je dodatek za delo ponoči, ki znaša 40 % urne postavke osnove plače javnega uslužbenca. Dodatek pripada javnemu uslužbencu le, ko delo opravlja ponoči (43. člen KPJS). Deseti dodatek je dodatek za delo v nedeljo oziroma na dan, ki je določen kot dela prost dan. Dodatek za nedeljo znaša 90 % urne postavke osnovne plače javnega uslužbenca. Dodatek za delo na dela proste dneve pa znaša 120 % urne postavke javnega uslužbenca. Dodatka se med seboj izključujeta (44. člen KPJS). Enajsti dodatek je dodatek za delo preko polnega časa, ki znaša 30 % urne postavke od osnovne plače zaposlenega. Zadnji dvanajsti dodatek je dodatek za pripravljenost, ki znaša 20 % urne postavke plače (46. člen KPJS). Zaposlenemu v javnem sektorju pa pripada tudi dodatek za delo v času dežurstva, ki presega polni delovni čas (48. člen KPJS).

### **3 PRIMERJAVA PLAČ V JAVNEM SEKTORJU IN ZASEBNEM SEKTORJU**

#### **3.1 Plačna politika in gibanje plač v Sloveniji**

Plačni sistem v Republiki Sloveniji velja za javni sektor, ki ga sestavljajo uporabniki proračuna. V slovenskem javnem sektorju je teh skoraj 3.000 in malo več kot 170.000 zaposlenih v javnem sektorju. Za plače zaposlenih je v enem letu namenjenih več kot 4 milijarde evrov. Ravna se po temeljnih načelih plačnega sistema, ki poudarjajo enako plačilo za delo na primerljivih delovnih mestih, funkcijah ali nazivih. Načela spodbujajo tudi transparentnost in stimulativnost plač (Republika Slovenija, GOV.SI., 2020).

S plačno politiko morajo pristojni zagotoviti plačno rast, ki je vzdržna in zagotoviti okolje, ki ob ustreznem plačevanju omogoča izpolnjevanje potreb delavcev in njihovih družin ter motivacijo pri iskanju dela. Kadar gledamo makroekonomske raven, lahko rast plač ocenimo kot vzdržno, kadar jo uspejo v dolgem roku uskladiti z rastjo produktivnosti. Kadar plačno politiko oblikujejo, moramo z makroekonomskega vidika upoštevati, kako se spreminja zaposlovanje delavcev in kako produktivnost. Kadar smo v pozitivnem delu gospodarskega cikla, je značilno postopno zmanjševanje delovne sile, ki je na razpolago za zaposlitev. To pripelje do večjega povpraševanja po delu, kar lahko rezultira kot pritisk že zaposlenih na delodajalce za rast in raven cen. Višje plače v splošnem dobro vplivajo na gospodarsko rast, saj z višjimi plačami pospešimo zasebno potrošnjo, vplivajo pa tudi na povečanje inflacijskih pritiskov. Ob vsem tem pa je pomembna tudi produktivnost, saj ko rast plač na dolgi rok presega njeno rast, lahko pride do zmanjšanja konkurenčnosti, kar ima vpliv na zmanjšanje

izvoza in zniževanje gospodarske rasti. Raven produktivnosti pa na plače vpliva tudi tako, da je višina plač odvisna tudi od dodane vrednosti, ki jo zaposleni ustvari. Plačna politika pa se mora tudi s posebno pozornostjo usmeriti na morebitno neutemeljeno rast plač v javnem sektorju, ki bi lahko ustvarila tako javnofinančne posledice kot tudi pritisk na plače v zasebnem sektorju (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 11).

Z letom 2008 so v Sloveniji plače v javnem sektorju zaznamovane s pogajanji glede načina o uvedbi enotnega plačnega sistema. Pred uvedbo pa so to problematiko reševali z različnimi predpisi, kar je sistem naredilo nepregleden. Ker določitev plač ni bila podprta s koordinacijo med pogajanji, so posamezni sindikati imeli večjo moč. Tako so nastajale večje razlike v plačah pri primerljivih delovnih mestih v različnih dejavnostih. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju je tako leta 2002 vpeljal skupen sistem za določanje plač. Tega pa so uveljavili avgusta leta 2008. V tem obdobju se je rast plač umirila, to pa verjetno tudi zaradi koordinacije ekonomskih politik o prevzemanju evra. Skupen sistem je v letih 2008 in 2009 povzročil kar velik dvig povprečne plače, ob tem pa tudi rast zaposlenih v javnem sektorju. Ker pa je sočasno nastajala kriza, je to še dodatno zmanjševalo javnofinančne prihodke in povečalo primanjkljaj. Z dodatnimi ukrepi, pogojenimi z nastalo krizno situacijo, se je rast plač umirila v letih 2010 in 2011, v letu 2012 pa je prišlo do znižanja plač v velikosti 8 % po celotni Republiki Sloveniji. Najbolj so se plače zniževale v izobraževanju, v javni upravi pa najmanj. Med letom 2013 so se pričele gospodarske razmere izboljševati in tako so pristojni z varčevanjem pri plačilih javnemu sektorju postopno prenehali. Kasneje, po letu 2014, je bila plačna politika javnega sektorja v podrejenem položaju fiskalnim ciljem (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 11–14).

Pri plačni politiki javnega sektorja je pomembna tudi zaposlovalna politika. Ker sistem zaposlovanja v nekaterih področjih javnega sektorja ni bil zadosti nadzorovan, se je dogajalo, da je število zaposlenih naraščalo tudi takrat, ko je bila kriza in varčevalni ukrepi na področju plač. V teh letih se je število zaposlenih največ povečalo v izobraževalnih dejavnostih, socialnemu varstvu in zdravstvu (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 11–14).

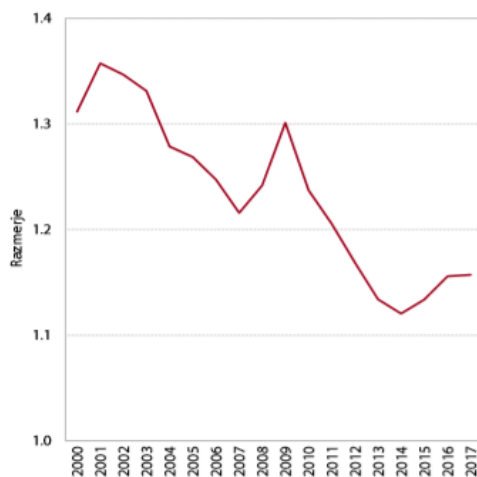
Pri zasebnem sektorju je bila med letoma 2000 in 2007 rast produktivnosti večja kot rast plač. Tu so imeli veliko vlogo mehanizmi za usklajevanje plač zaradi inflacije pred letom 2007, ko se je prevzemala valuta evro. Plača se je v veliki meri določala na vsaki ravni dejavnosti ter s splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo. S tem se je zagotovila dobra koordinacija med različnimi dejavnostmi. Zato je torej že omenjena rast plač zaostajala za rastjo produktivnosti. Med letoma 2009 in 2012 je bila rast plač malo višja, kot je bila rast produktivnosti. Od leta 2014 sta bili rast plač in produktivnost usklajeni, v letu 2017 pa se je rast plač pričela krepiti (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 15).

### 3.2 Razlike v plačah med javnim in zasebnim sektorjem

Plačna politika sledi ideji o primerljivosti plač med javnim in zasebnim sektorjem. V tem obdobju je prisotno staranje prebivalstva, hkrati pa je na trgu dela premalo usposobljene delovne sile, zato želijo raven plačil v javnem sektorju čim bolj približati zasebnemu sektorju. Tako s strani IMF kot tudi OECD želijo poudariti razvoj politike plač, ki temelji predvsem na primerljivosti plač med javnim in zasebnim sektorjem. V primeru slabšega plačila lahko sistem privede do nižje kakovosti v javnih storitvah, povečanje absentizma in korupcije (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 18).

Tako v Sloveniji kot tudi v drugih državah je povprečna plača v javnem sektorju višja kot v zasebnem sektorju. Med letoma 2000 in 2017 je bila povprečna plača v zasebnem sektorju približno eno četrtno nižja kot v javnem sektorju. V letu 2017 je bila torej povprečna mesečna bruto plača javnega sektorja 1.960 evrov, zasebnega pa 1.592 evrov (Kenda, 2018a). Leta 2019 je povprečna bruto plača za javni sektor glede na podatke Statističnega urada RS znašala 2.044,13 evrov, za zasebni sektor pa 1.597,56 evrov (SURS, 2019). Pristojni menijo, da se bo to razmerje z večanjem plač v zasebnem sektorju sčasoma zmanjšalo. V letih 2008 in 2009, ko so uvedli enoten plačni sistem v javnem sektorju, je prišlo do povečanja razmerja, saj se je plača v javnem sektorju nekoliko povišala. Tu se je preveliko razmerje hitro zmanjšalo, saj so uvedli varčevanje v javnih finančah in povišali minimalno plačo ter s tem povprečno plačo zasebnega sektorja zvišali. Razmerje je hitreje naraslo v zadnjih letih zaradi odprave nekaterih ukrepov varčevanja v državi in zaradi zadrževanja plač v zasebnem sektorju, saj so s tem želeli ohraniti konkurenčnosti izvoza. Z vidika Evropske unije pa so v letu 2017 zaznali, da je povprečje sredstev na zaposlenega v javnem sektorju za 6 % višje kot v zasebnem sektorju. Ugotovili so, da so podatki v Sloveniji zelo podobni podatkom v Evropski uniji (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 18). Na sliki 4 vidimo krivuljo, ki kaže razmerje med povprečno bruto plačo v javnem in zasebnem sektorju.

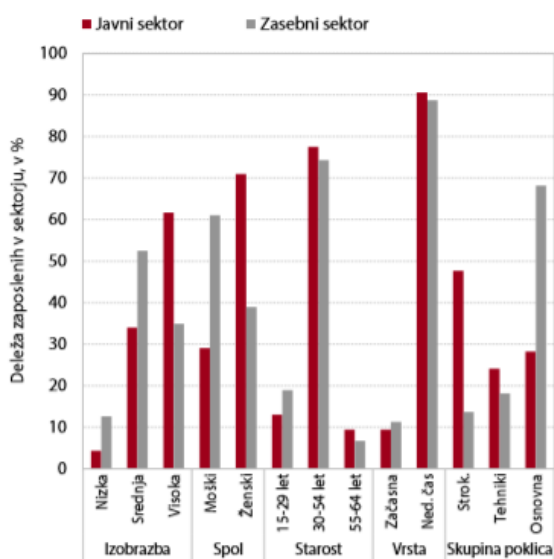
Slika 4: Razmerje med povprečno bruto plačo javnega in zasebnega sektorja



Vir: Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver (2018).

Medsektorske razlike v plačah prihajajo iz razlik v izobrazbi, starosti, spolu, delovni dobi, poklicih, tipu pogodb in drugih dejavnikov (sliki 5 in 6). V raziskavi, ki so jo naredili strokovnjaki v Uradu RS za makroekonomske analize in razvoj, so ocenili, da je v javnem sektorju med vsemi zaposlenimi približno 60 % zaposlenih, ki so visoko izobraženi, v zasebnem sektorju pa je visoko izobraženih manj. Ker višja izobrazba zvišuje plačo, ta dejavnik o izobrazbi potemtakem vpliva na razliko v povprečni plači med sektorjema. Javni sektor ima zaposlenih tudi več žensk kot zasebni. V tem primeru ženske za svoje delo v javnem sektorju zaradi značilne poklicne in panožne strukture dobivajo višjo plačo kot v zasebnem sektorju, kar je prikazano na sliki 5 in sliki 6. To prav tako vpliva na višjo povprečno plačo v javnem sektorju. Tudi število starejših, ki so zaposleni v javnem sektorju, je večje. Plača se s starostjo večja, večajo pa jo različni dodatki, kot na primer dodatek za delovno dobo in napredovanja, ki se višajo le ob daljši delovni dobi. Večje število starejših zaposlenih v javnem sektorju pa argumentira tudi poklicna struktura, ki pa je v zasebnem sektorju sestavljena iz manj zahtevnih veščin in te poklice v večini opravljajo mlajši, ki imajo lahko tudi nižjo izobrazbo. Tretji razlog o večji zaposlenosti starejših pa je, da se v JS zaposleni upokojujejo kasneje kot v ZS. Na razlike v plačah pa najbolj vpliva struktura poklicev. Struktura poklicev se razlikuje med sektorjema zaradi različne dejavnosti znotraj vsakega sektorja. Javni sektor ima 50 % delež poklicev, ki zahtevajo specifične veščine. V zasebnem sektorju pa je ta delež precej manjši. Povprečna plača poklicev, kjer se zahtevajo strokovnjaki v zasebnem sektorju, je večja kot v javnem sektorju, vendar je takšnih poklicev v javnem sektorju več, zato se povprečna plača celotnega javnega sektorja povzpe nad povprečno plačo zasebnega sektorja (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 19).

Slika 5: Delež zaposlenih v JS in ZS



Vir: Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver (2018).

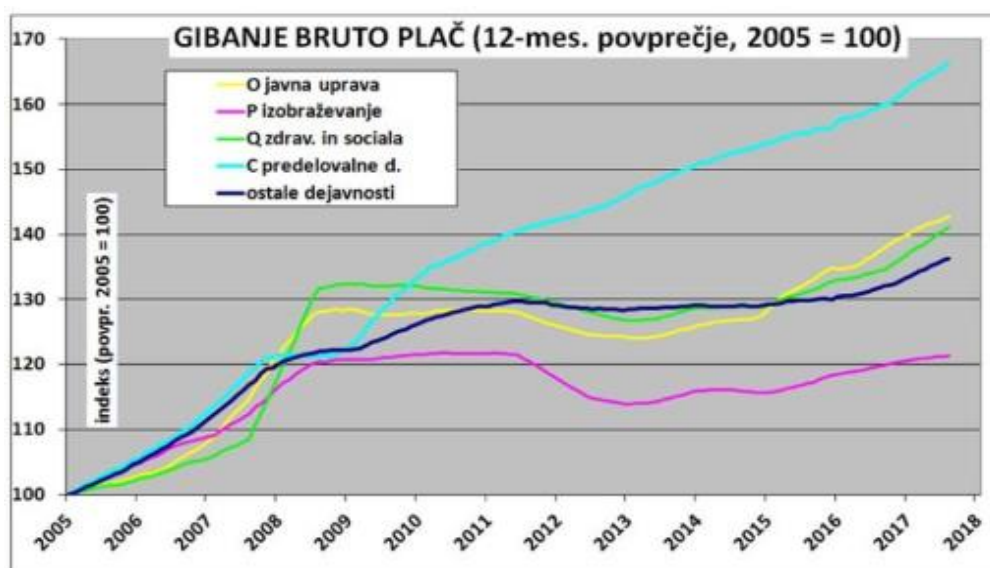
Slika 6: Višina povprečne bruto plače z določenimi značilnostmi v JS in ZS



Vir: Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver (2018).

Na sliki 7 je prikazana primerjava med javnim in zasebnim sektorjem, kjer so pri javnem sektorju ključne tri dejavnosti, in sicer izobraževanje, zdravstvo in javna uprava. Pri zasebnem sektorju pa se v tej raziskavi posebej osredotočajo na predelovalno dejavnost, ki ponazarja industrijo in storitveno dejavnost. V tej primerjavi odstopa predelovalna dejavnost, kjer opazimo povprečno 3 % povečanje na leto. Na višjo rast vpliva rast produktivnosti v teh panogah, kot je farmacevtska industrija. Pri storitvenih dejavnostih zaznamo nižjo rast. Pri javnem sektorju je moč zaznati večjo razliko med povprečno plačo javne uprave in zdravstva glede na povprečno plačo šolstva. V zdravstvu, javni upravi in socialni so plače narasle v letih med 2008 in 2009. Po teh letih se je rast ustavila in sledi gibanju plač v storitvenih dejavnostih. Pri izobraževalni panogi pa zaznamo drugačne rezultate. Od leta 2005 tu zaznamo rast le v nominalnih 20 odstotkih. Zaostanek plač v izobraževanju pred ostalimi v javnem sektorju je nastal v letu 2009, kjer v tem delu javnega sektorja ni prišlo do tako velikega skoka. Zaznamo pa lahko, da je gibanje v poznejših letih bilo podobno kot pri ostalih (Kordež, 2018).

Slika 7: Povprečne bruto plače po posameznih področjih JS in ZS



Vir: Kordež (2018).

Plačna premija predstavlja razliko v plačilu za primerljive poklice, ki so v javnem in zasebnem sektorju. V izračunu plačne premije je torej izredno pomembno, da je poklic tako v JS kot ZS, saj to omogoča primerjavo. Poklica, kot sta na primer prodajalec in gradbenik, se pojavljata predvsem v zasebnem sektorju. V javnem sektorju pa zaznamo samo na primer učitelje, ki jih v zasebnem sektorju ni. Primerljivi poklici za oba sektorja so potemtakem poklici managerjev, strokovnjakov na tehničnem področju, znanstvenikov, inženirjev, poklici poslovnih ved, poklici v zdravstvu, pisarniški uradniki, poklici, ki vključujejo delo s strankami, računovodje idr. Ko primerjamo in določamo plačno premijo, pa je treba iz raziskave izvzeti vse demografske in zaposlitvene značilnosti, ki bi lahko pokvarile analizo, saj bi lahko vplivale na višino plač. Pri tovrstni analizi si raziskovalci lahko pomagajo z regresijsko analizo (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 20).

Plačna premija je lahko pozitivna in negativna, lahko pa plačne premije tudi ni. Kadar plačne premije ni, dobijo posamezniki, ki imajo enako stopnjo izobrazbe, delovno dobo in starost ter delajo v primerljivih poklicih, podobno plačo v obeh sektorjih. Ko pa se zgodi, da je premija pri določenih podobnih poklicih prisotna, je plačilo v določenem sektorju višje. Plačna premija se izračunava in je pomembna predvsem, če pristojni želijo oblikovati ustrezno in kar se da pravilno plačno politiko. Kadar je premija za javni sektor pozitivna, ko primerjamo dva primerljiva dela v JS in ZS, ima javni sektor višjo plačo v primerjavi z zasebnim. To lahko rezultira k prehodu zaposlenih iz zasebnega k javnemu sektorju. Kadar je premija negativna, velja obratno (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 20–21).

Vpliv institucionalnih, političnih in ekonomskih dejavnikov lahko rezultira k obstoju plačne premije. Določanje plač v zasebnem sektorju se v veliki večini regulira in določa na podlagi

ustvarjenega dobička. Višina plač v javnem sektorju pa je lahko pogojena tudi s političnimi cilji. Kadar je moč zaznati negativno plačno premijo javnega sektorja, lahko to pripišemo večji varnosti zaposlitve. Za javni sektor je značilno, da imajo zaposleni več prostih dni in prisotna je manjša fluktuacija osebja, saj je manj odpuščen kot v zasebnem sektorju (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 21).

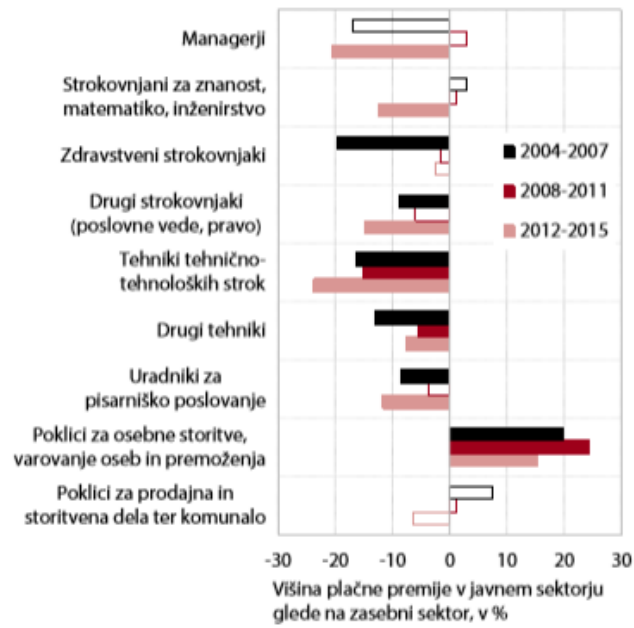
K nastanku in velikosti plačnih premij imajo velik vpliv tudi dejavniki, ki jih zaradi narave ocenjevanja raziskovalci ne morejo vključiti. Ti dejavniki so na primer produktivnost posameznika, motivacija, organiziranost dela s strani vodstva kot tudi posameznika, večšine, ki jih posamezniki imajo idr. (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 21).

V Sloveniji je v letu 2018 plačna premija za javni sektor bila pozitivna v preprostejših delih, saj so preprostejša dela v tem sektorju plačana relativno več kot so plačana v zasebnem. Premija pa je postajala negativna pri poklicih strokovne in tehnične narave, ki so v zasebnih sektorjih plačani več kot v javnih. Negativna premija za zahtevne, srednje zahtevne in visoko zahtevne poklice je znašala od 5 % do 15 %. Pozitivna pa je bila pri manj zahtevnih poklicih v višini 20 %. Torej je imela oseba, ki je zaposlena na delovnem mestu, za katerega je značilen visoko zahteven poklic, v letu 2018 plačo v javnem sektorju 15 % nižjo kot v zasebnem sektorju (Kenda, 2018a).

Na sliki 8 in sliki 9 lahko vidimo dva grafa, ki ponazarjata plačno premijo pri primerljivih poklicih v javnem sektorju glede na zasebni sektor in višino plačne premije glede na izobrazbo, spol in starost v javnem sektorju v primerjavi z zasebnim sektorjem. Statistično značilni so stolpci, ki so polni, statistično neznačilni pa so prazni stolpci. S prvim grafom (slika 8) lahko ugotovimo, da je bila v Sloveniji plačna premija javnega sektorja pozitivna, ko je raven plač nižja in negativna, ko je raven plač višja. Drugi graf (slika 9) pa nam ponazarja podobno, in sicer, da so bile plačne premije glede na izobrazbo pozitivne pri nižji izobrazbi in negativne pri višji izobrazbi. Ko govorimo o spolu, lahko iz grafa razberemo, da so moški v obeh sektorjih plačani podobno, ženske pa so nekoliko več plačane v zasebnem sektorju. Tretji dejavnik je dejavnik starosti, ki kaže, da je negativna premija v JS za starost med 30 in 54 let. Z zaključkom te raziskave lahko raziskovalci potrdijo, da je 40 % zaposlenih v javnem sektorju deležnih pozitivnih premij glede plačil, ki jih prejmejo za svoje delo. Razlog, da je premija v javnem sektorju negativna za bolj kvalificirane in pozitivna za manj kvalificirane delavce, se nahaja v večji kompresiji plač v javnem sektorju in pa v manjši plačni neenakosti med obema sektorjema. Ko govorimo o privabljanju kadra, je takšna situacija lahko problematična (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 22–23).

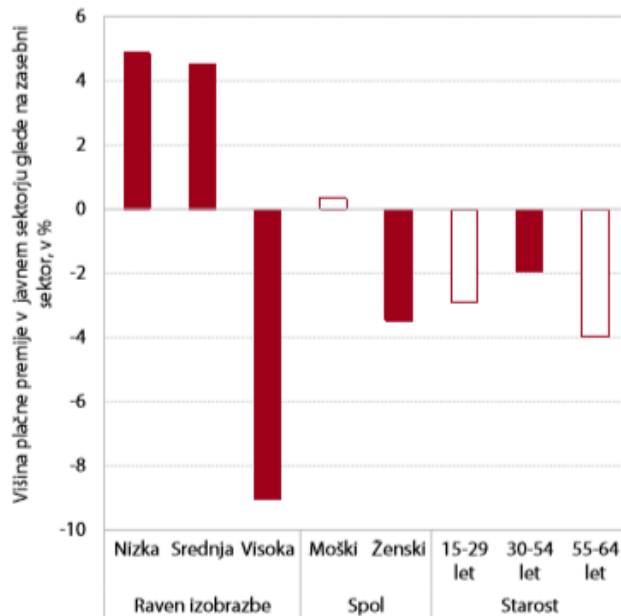


Slika 8: Plačna premija pri primerljivih poklicih v JS



Vir: Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver (2018).

Slika 9: Višina plačne premije po spolu, izobrazbi in starosti v JS glede na ZS, v %



Vir: Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver (2018).

### **3.3 Vpliv sindikatov na višino plač**

Kolektivna pogodba je pogodba med delodajalcem in enim ali več sindikati, v kateri se določajo delovni standardi in pogoji dela. V kolektivnih pogodbah tako sindikati soodločajo o minimalnih plačah, dodatkih za družino in dodatkih za zaposlene. S pomočjo sindikata zaposleni lahko uspejo povečati svoje prejemke ali pa jih vsaj ohranijo. Ker s svojim delovanjem posegajo v trg, ta ni v ravnovesju. Sodelujejo in skušajo posredovati pri prevelikih ekonomskih in socialnih razlikah. Skrbijo tudi za invalidska in pokojninska zavarovanja, davčno politiko, zdravstveno zavarovanje pri delu itd. (Vidmar, 2016, str. 9–10).

Sindikati lahko iz dveh vidikov vplivajo na produktivnost delavca. Prvi vidik torej predstavlja, da so sindikati glas delavcev, saj bolje komunicirajo z vodstvi podjetij, ki jim tako posredujejo ideje, skrbi zaposlenih in predloge. Na zvestobo delavcev in ne zapuščenje delovnega mesta lahko delodajalec odgovori z vlaganjem v izobraževanje zaposlenih, kar bi delavce motiviralo in zvišalo njihovo produktivnost. Z drugim vidikom vpliva sindikata lahko ta vpliva na produktivnost preko pritiskov s strani sindikata na vodstvo. Pritiski sledijo želji zaposlenim, saj si te želijo višje plačilo za njihovo delo. Če se dvig plač in dodatkov zgodi zaradi pritiskov sindikata na vodstvo, to rezultira k negativnem vplivu na zaposlitev, ki se zaradi prisilnega načina sindikatov pričenjajo manjšati. Tu sindikati zastopajo samo interese svojih članov, ne pa tudi vseh ostalih. V primeru neskladja sindikata in podjetja prihaja v velikih primerih do stavke, ki produktivnost zmanjša in negativno prispeva k dobičku in ustvarjeni vrednosti podjetja. To se v večini primerov rezultira v prihodnjem zmanjšanju stroškov ter morebitnih odpustitvah. Sindikati velikokrat poskrbijo za sektor, kjer so prisotni, kar lahko pripelje do različnih plač pri enakih ali podobnih delovnih mestih (Vidmar, 2016, str. 9–10).

Poleg zgoraj naštetih nekaj negativnih vplivov dejanj sindikatov na širši ravni, pa sindikati naredijo tudi veliko dobrega za zaposlene v podjetjih. Pomagajo neslišanim delavcem s strani njihovih vodilnih, ki delajo v težkih pogojih, da za to dobijo nadomestila ali pa celo boljše pogoje dela. V takem primeru se delodajalec zaveda, da odpoved takemu delavcu prinese veliko stroškov za podjetje. Tako je večja verjetnost, da zaposleni s pomočjo sindikata ostane v podjetju in pridobi boljše delovne pogoje. Sindikati delavcem pomagajo tudi pri nasvetih o pravicah delavcev in so glas med delavci in delodajalci, ki skrbijo in opozarjajo na napake, ki nastajajo v delovnih razmerjih (Vidmar, 2016, str. 9–10).

### **3.4 Gibanje plač v Sloveniji in Evropski uniji**

Po zadnji gospodarski krizi je evropsko območje okrevalo, zato lahko zasledimo največje plačne poviške v zadnjem desetletju. To lahko opazimo tako v Evropi kot tudi v ZDA in na Japonskem. Ameriški analitiki so ocenili, da je v drugem četrtletju leta 2018 bilo doseženo 2,5 % plačnih poviškov. Ta številka naj bi se tako skozi čas povečevala (Kenda, 2018b). V letu 2020 pa se cel svet sooča z nenadnim pojavom virusa COVID-19, ki je povsod ustavil

ali pa vsaj izredno zmanjšal gospodarstvo. Svet se sedaj sooča z ustavitvijo širjenja virusnih okužb. O situaciji gospodarstva in posledično višine plač pa bodo pristojni ugotavljali, ko se izredna situacija uspe umiriti.

V obdobju med letoma 2000 in 2017 se je pri plačni politiki v članicah Evropske unije tudi marsikaj dogajalo. Po letu 2000 so plače po večini držav naraščale vse do leta 2010. Med vsemi tedanjimi 28 članicami, pri katerih so plače rasle, je v Nemčiji bilo moč zaznati padec za 5,6 % (v devetih letih). V teh letih so zabeležili tudi močno realno zvišanje plač, še posebej za države, ki so v letu 2004 postale članice EU. V Sloveniji so takrat zabeležili 23,5 % kumulativno rast plač. V obdobju med letoma 2010 in 2017 pa je bila slika drugačna. Zaznali so realen padec plač v devetih državah, od takrat 28 državah članicah EU. Grčija je zabeležila 19,1 % padec plač. Realno znižanje plač pa so imeli tudi na Portugalskem, Hrvaškem, Cipru, v Španiji, Veliki Britaniji, Belgiji, Italiji in na Finskem. Deseta država v realnem padcu plač pa je bila Slovenija, ki je beležila 1,4 % padec (Kenda, 2018b).

Evropska centralna banka na čelu z njenim predsednikom Mariom Draghijem sporoča, da ima rast plač poseben pomen. Pravijo namreč, da rast plač kaže trdnost evrskega gospodarstva. Rastoče plače pomagajo krepiti gospodarsko rast, ki preko potrošnje gospodinjestev to pridobljeno plačo potrošijo. Potrošnjo gospodinjestev pa lahko povečajo razmere, ki se izboljšujejo na trgu dela. V sekundarnem delu pa je povečanje plače v gospodinjestvih dobro, saj s tem lahko krepijo svoja premoženja (Kenda, 2018b).

## **4 RAZISKAVA O PRIVLAČNOSTI ZAPOSLOTITVE V JAVNEM SEKTORJU**

### **4.1 Metodologija**

Pri raziskovalnem delu magistrskega dela sem najprej analiziral konkurenčnost plač v javnem sektorju s pomočjo sekundarnih podatkov (statistični podatki, predhodne raziskave), nato pa sem pridobil primarne podatke o privlačnosti zaposlitve v javnem sektorju s pomočjo anketnega vprašalnika. Anketiranje je po mojem mnenju najbolj smiselna metoda, ker lahko s pomočjo te vrste raziskovanja prideš do odgovorov večjega števila ljudi in do odgovorov ljudi, ki ne prihajajo nujno iz tvojega področja oziroma jih nujno ne poznaš. Namen raziskave je ugotoviti, kakšna je privlačnost zaposlitve v javnem sektorju zaradi plač in drugih pogojev pri iskalcih zaposlitve, to je mladih, ki so še v fazi izobraževanja, ali pa osebah, ki so z izobraževanjem zaključile in še niso sklenile delovnega razmerja. Z raziskavo imam namen ugotoviti tudi vpliv višine plače na privlačnost delodajalca pri mladih. Da sem lahko napisal vprašalnik, sem v prvi vrsti moral razmisliti o temah, ki jih bi na tem želel vprašati. Zato sem si najprej moral zastaviti raziskovalna vprašanja, ki so:

1. Kakšne so plače in drugi pogoji zaposlitve v javnem sektorju glede na zasebni sektor?
2. Zakaj bi mladi želeli delati v javnem sektorju in zakaj ne?

3. Katere lastnosti zaposlitve v javnem sektorju so mladim pomembne?
4. Kako pomembno je mladim pri iskanju zaposlitve plačilo ali bonus pri zaposlitvi v javnem ali zasebnem sektorju?

Nadaljeval sem z vprašanji v anketi, ki sem jih zastavil tako na demografski kot vsebinski ravni. Naslov vprašalnika, ki je del raziskave mojega magistrskega dela, se glasi: Ali bi po končanem izobraževanju želel/a delati v javnem sektorju Republike Slovenije? V vprašalniku se osredotočam na željo po zaposlitvi v javnem sektorju pri iskalcih zaposlitve, to je mladih, ki so še v fazi izobraževanja, ali pa osebah, ki so z izobraževanjem zaključile in še niso sklenile delovnega razmerja. S pomočjo zastavljenih vprašanj se osredotočam na to, kakšno prednost za zaposlenega predstavlja zaposlitev v javnem sektorju in kakšno prednost zaposlitev v zasebnem sektorju. V veliki meri tu poznamo razliko v velikosti mesečnega plačila kot tudi varnost pred izgubo zaposlitve. Pozornost sem namenil tudi vplivu starosti in višini izobrazbe na odločitve pri zaposlitvi pri različnih delodajalcih. Prav tako pa na odločitve lahko vpliva tudi vrsta poklica, saj imajo različni poklici različen delež delovnih mest v javnem sektorju. Pomemben vpliv na posameznika pa imajo lahko tudi mnenja staršev, zato sem pri analizi upošteval tudi ta dejavnik. Vprašalnike sem po pridobljenih rezultatih preučil in jih analiziral s pomočjo grafov in tabel.

V vprašalniku, ki je priložen v prilogi 2, je bilo vprašanim zastavljenih 25 glavnih vprašanj. Nekatera izmed njih so imela še dodatna podvprašanja, s katerimi so vprašani lahko svoj odgovor utemeljili. Z vprašanji sem želel odgovoriti na svoja raziskovalna vprašanja ter s tem v splošnem raziskati, ali in v kolikšni meri je javni sektor zanimiv osebam, ki se še izobražujejo ali pa so z izobraževanjem končale, vendar pa še nimajo sklenjenega delovnega razmerja. Vprašalnik sem izdal s pomočjo programa Enka in ga delil med anketirance preko družbenih omrežij. Na moj vprašalnik je odgovorilo 155 študentov in dijakov srednjih šol ter gimnazij. Z anketiranjem sem pričel 12. julija 2020 in končal 20. julija 2020.

## **4.2 Rezultati**

Začetna vprašanja mojega vprašalnika so bolj demografske narave, z njimi sem vprašane povprašal o njihovem spolu, starosti in izobraževanju. Na anketo je odgovorilo 21 % moškega spola in 79 % ženskega spola. Ko je govora o moški izbiri sektorjev, lahko glede na rezultate ankete ugotovim, da bi kar 60 % vprašanih anketirancev moškega spola izbralo zasebni sektor, 20 % bi izbralo javni sektor in 20 % vprašanim moškim je izbira sektorja nepomembna. Pri anketiranih osebah ženskega spola se jih je 36 % odločilo za delo v zasebnem sektorju, 37 % izbira sektorja ni pomembna, 16 % pa bi izbralo javni sektor. 11 % anketiranih oseb ženskega spola o izbiri sektorja še ni razmišljalo. Tu lahko opazim, da je več moških izbralo zasebni sektor za sektor svojega delovnega mesta, pri ženskem spolu pa je izbire zasebnega sektorja manj in posledično več izbire možnosti, kjer jim sektor izbire poklica ni pomemben. Javni sektor je pri obeh spolih izbran približno v enakem razmerju. Opazimo torej lahko samo, da so moški bolj odločni pri izbiri zasebnega sektorja in da je

izbira delovnega mesta po vrsti sektorja anketiranim osebam ženskega spola manj pomembna.

Pretežna starost oseb, ki so na anketo odgovorili, je bila od 22 let do 25 let in sicer 76 % vprašanih. 9 % je bilo starih med 26 let in 30 let, 7 % starih med 15 let in 18 let ter 7 % starih med 19 let in 21 let. 1 % anketirancev je bilo starejših od 30 let in nobenega odgovora nisem prejel od oseb mlajših od 15 let. Osebe, ki so anketo izpolnile, se v 16 % ne izobražujejo več ampak delovnega razmerja še niso sklenili, 84 % odgovorov pa je odgovorjenih s strani oseb, ki se trenutno še izobražujejo.

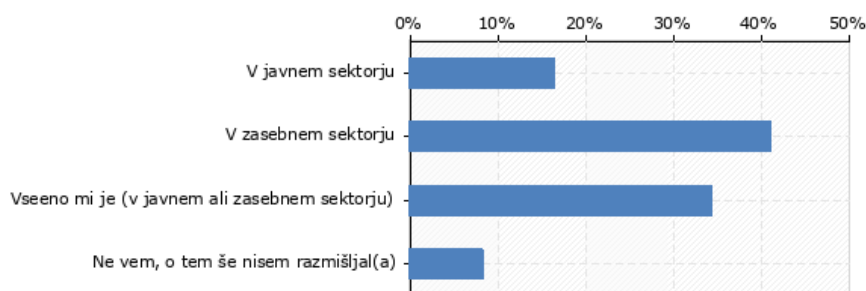
Podatke o izobraževanju sem pridobil tako od vprašanih, ki se sedaj še izobražujejo, kot tudi od vprašanih, ki so svojo izobrazbo že končali in še niso sklenili delovnega razmerja. Osebe, ki se še izobražujejo in so na anketo odgovorile, so bile v 10 % dijaki, 89 % študenti in 1 % v obdobju dodatnega študijskega leta. Z drugim vprašanjem sem ugotovil, da večina vprašanih pridobiva stopnjo podiplomske izobrazbe, sledi dodiplomski študij ter gimnazijsko in srednje-poklicno izobraževanje. Glede področja izobraževanja je največ vprašanih s področja ekonomije in poslovanja ter družboslovja. Ko opazujem področje izobrazbe, lahko opazim, da skoraj pri vseh področjih prevladuje odločitev za delo v zasebnem sektorju ali pa odgovor tako v zasebnem kot javnem sektorju. Ko je govora o ekonomiji in poslovanju, kjer se največ vprašanih izobražuje, je kar 56 % anketirancev odgovorilo, da si želijo delati v zasebnem sektorju, za delo v javnem sektorju se je odločilo 7 % vprašanih. 32 % anketirancev se pa za delo odloča med sektorjema in 5 % o sektorski delitvi svojega željenega delovnega mesta med anketiranci ekonomije in poslovanja še ni razmišljalo. Podobno je pri področju prava, medicine in naravoslovja. Pri družboslovju in humanistiki pa je več vprašanih izbralo izrecno delo v javnem sektorju, je pa vseeno največjemu številu vprašanih na področju družboslovja in humanistike vseeno, v katerem sektorju bi delali.

Anketo je kot že omenjeno izpolnilo manj oseb, ki so s svojim izobraževanjem že končali in še niso sklenili svojega prvega delovnega razmerja. Ti so pretežno (48 %) pridobili dokončano gimnazijsko in srednje-poklicno izobrazbo. Sledita dokončan dodiplomski program in dokončan podiplomski program ter na koncu dokončano srednje poklicno izobraževanje (3-letno). Tudi tu jih je največ pridobilo izobrazbo iz ekonomije in poslovanja, sledi družboslovje, naravoslovje in tehnične smeri. Prav tako kot med vprašanimi, ki se še izobražujejo, so se osebe, ki so pridobile izobrazbo ekonomije in poslovanja, naravoslovja in tehničnih smeri, bolj odločale za delo v zasebnem sektorju oziroma delo v obeh sektorjih. Osebe, ki imajo izobrazbo s področja družboslovja pa so se bolj odločale za delo v javnem sektorju oziroma delo v obeh sektorjih.

Iz teh rezultatov lahko izvem, da se osebe ne glede na področje izobraževanja odločajo bolj za delo v zasebnem sektorju. Izjema so le vprašani s področja družboslovja in humanistike, ki se nekoliko bolj kot ostali odločajo za delo v javnem sektorju, vendar pa je tudi pri njih moč opaziti, da so se bolj odločali za odgovor, da jim je vseeno, v katerem sektorju bi delali.

Na sliki 10, kjer je predstavljena grafična razporeditev, lahko ugotovljamo, da je na vprašanje, kje bi si bolj želel delati, največ vprašanih odgovorilo, da bi si želeli delati v zasebnem sektorju (41 %). Drugi najbolj pogost odgovor je bil odgovor tako v javnem kot zasebnem sektorju (34 %). 16 % vprašanih bi želelo delati v javnem sektorju, 8 % vprašanih pa o tem še ni razmišljalo.

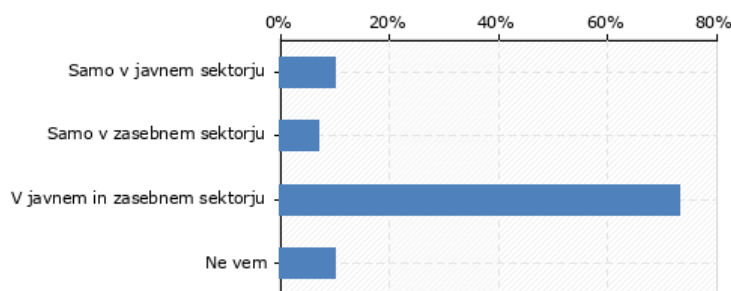
*Slika 10: Preference mladih glede zaposlitve v javnem ali zasebnem sektorju*



*Vir: lastno delo.*

Z naslednjima vprašanjema sem želel ugotoviti, ali mladi vedo, če se njihovo željeno delovno mesto vrsti v javni, zasebni ali v javni in zasebni sektor. 10 % vprašanih na zastavljeno vprašanje ni znalo odgovoriti, večina, to je kar 73 %, pa meni, da se z željenim delovnim mestom lahko dela tako v javnem kot zasebnem sektorju. 10 % jih meni, da se z delovnim mestom, na katerem si želijo delati, lahko dela samo v javnem sektorju, 7 % pa samo v zasebnem sektorju. Na sliki 11 je prikazana opisana razporeditev odgovorov. Pri osebah, ki so odgovorili, da lahko s svojim poklicem delajo samo v javnem sektorju, se pretežno niso zmotili, saj so naštevali poklice, ki so značilni samo za javni sektor (sodstvo, ministrstvo, delo v UKC Ljubljana). Naštevali so tudi delo pedagoga v vseh stopnjah izobrazbe, ki v Sloveniji v večini spada v javni sektor. V odgovorih, da je delo možno samo v zasebnem sektorju, pa je prav tako mogoče opaziti, da vprašani vedo, katera delovna mesta sodijo v zasebni sektor. Navajali so delovna mesta z naslednjih področij: zavarovalništvo in bančništvo, podjetništvo, delo v zasebnih produkcijskih hišah, arhitekturni biro idr.

*Slika 11: Odgovori mladih, kje lahko z želenim delovnim mestom delajo*



*Vir: lastno delo.*

Z naslednjimi vprašanji sem želel ugotoviti, kakšne so dosedanje izkušnje dela v posameznem sektorju med osebami, ki se še izobražujejo ali pa so prenehali z izobraževanjem ter nimajo sklenjenega delovnega razmerja. Take izkušnje so si vprašani torej lahko pridobivali preko študentskega dela. Vprašal sem, ali so preko študentskega dela ali kako drugače že kdaj delali v javnem sektorju. 58 % vprašanih v javnem sektorju ni delalo, preostalih 42 % pa z delom v javnem sektorju ima izkušnje.

Na naslednji dve postavljeni vprašanji so lahko odgovorili le tisti, ki so na prejšnjem odgovorili, da so v javnem sektorju že kdaj delali. V naslednjih dveh vprašanjih sem anketirance vprašal, kaj jim je v javnem sektorju bilo in kaj jim v javnem sektorju ni bilo všeč, ko so tam opravljali svoje delo. Odgovori, zakaj jim je bilo delo v javnem sektorju všeč, so bili predvsem: redno plačilo, sproščenost, doslednost, stalnost službe, prilagodljivo delovno mesto, dober delovnik, varnost zaposlitve, manj stresno delovno okolje, veliko dodatnih izobraževanj, skrb za javno dobro in kulturo, boljše plačilo za manj zahtevno delo idr. Odgovori na vprašanje, ki sprašuje o nevršnih stvareh pri delu v javnem sektorju pa so: enoličnost dela, monotonost dela, nižje plačilo, umirjeno in upočasnjeno delo, veliko birokracije, ni prisotne dinamike in tekmovalnosti, daljša pot do višjih pozicij, da sistem v javnem sektorju ni spodbujajoč, ni veliko možnosti za kreativnost in inovativnost idr.

Tako kot za javni sektor sem v svojem vprašalniku anketirance vprašal tudi, ali so kdaj preko študentskega dela ali kako drugače že delali v zasebnem sektorju. Na vprašanje je 72 % ljudi odgovorilo, da je v zasebnem sektorju že delalo, samo 28 % pa v zasebnem sektorju ni delalo. Tu lahko opazimo, da je več mladih delalo v zasebnem sektorju kot pa v javnem sektorju.

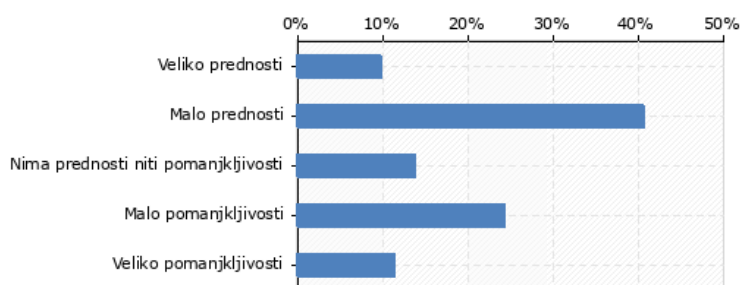
Tudi na tukaj zastavljeni dve naslednji vprašanji so lahko odgovorili le tisti vprašani, ki so že kdaj delali v zasebnem sektorju. V naslednjih dveh vprašanjih sem anketirance prav tako vprašal, kaj jim je v zasebnem sektorju bilo in kaj jim v zasebnem sektorju ni bilo všeč, ko so tam opravljali svoje delo. Odgovori, zakaj jim je bilo delo v zasebnem sektorju všeč, so bili predvsem: hitrejša možnost napredovanja, plačilo za opravljeno delo, prilagodljivost urnika, možnost razvoja potencialov, višje plačilo, ki je pogojeno z višjo odgovornostjo, več tekmovalnosti in energičnosti pri delu, večja fleksibilnost, večja zavzetost zaposlenih, možnost hitrega kariernega razvoja, vsakodnevni izzivi pri razgibanem delu, večje priložnosti, svoboda in kreativnost pri delu idr. Odgovori na vprašanje, kaj jim pri delu v zasebnem sektorju ni bilo všeč, pa so: možnost hitre izgube zaposlitve, veliko konkurence in tekmovalnosti pri delu, velika obremenitev pri delu, veliko vodij in nadrejenih, razlike v plačah za enako delovno mesto, pričakovanje delodajalca o prihodu na delo tudi med prazniki in vikendi, dolgi delavniki, preveč pritiska, zamuda pri izplačilu plač, škodljiva konkurenčnost ("preko trupel do cilja"), pretiran nadzor nad delom, stalna dosegljivost nadrejenim, manj prostega časa, večja prisotnost stresa na delovnem mestu, možne prisotne prevelike količine dela (preobremenjenost) idr.

Na koncu tega sklopa vprašanj pa sem želel narediti primerjavo med sektorjema glede na tiste vprašane, ki so v obeh sektorjih že delali. Z vprašanjem: Kje vam je bilo bolje delati, je

74 % odgovorilo, da jim je bilo bolje delati v zasebnem sektorju. 26 % anketirancev pa raje dela v javnem sektorju.

Z naslednjim vprašanjem sem želel primerjati oba sektorja glede mnenja vprašanih o prednostih in pomanjkljivostih javnega sektorja v primerjavi z zasebnim sektorjem. Največ, kar 41 %, vprašanih je odgovorilo, da ima javni sektor malo prednosti v primerjavi z zasebnim sektorjem. Drugi najbolj pogost odgovor je bil malo pomanjkljivosti in sicer 24 % vprašanih. Da javni sektor nima niti prednosti niti pomanjkljivosti meni 14 % vprašanih. 11 % vprašanih je mnenja, da ima javni sektor v primerjavi z zasebnim sektorjem veliko pomanjkljivosti, 10 % pa jih meni, da ima javni sektor veliko prednosti pred zasebnim sektorjem. Na sliki 12 je prikazan diagram, ki ponazarja odgovore in mnenja anketirancev.

*Slika 12: Prednosti in pomanjkljivosti javnega sektorja v primerjavi z zasebnim sektorjem po mnenju vprašanih*



*Vir: lastno delo.*

Naslednji dve vprašanji sta anketirancem nudili izbiro več možnih odgovorov, in sicer kaj bi jih spodbudilo oziroma odvrnilo, da bi sprejeli delo v javnem sektorju. Ko so odgovarjali o spodbudah za sprejem dela v javnem sektorju, so imeli anketiranci možnost izbire med enajstimi možnostmi in možnostjo »drugo«, pri kateri so lahko sami zapisali, kaj bi njih spodbudilo za delo v javnem sektorju. Najvišjo spodbudo za vprašane v anketi nudijo dobre delovne razmere, varnost zaposlitve in visoka plačila. Sledijo predvidljiv 8-urni delavnik, možnost napredovanja, zanimivo delo, manj stresa in pritiskov ter več ugodnosti. Najmanj spodbude pa anketirancem daje želja po delu, ki je v korist družbi, priporočila znancev ali prijateljev in priporočila staršev. Ko pa so anketiranci odgovarjali, kaj bi jih od dela v javnem sektorju odvrnilo, so lahko izbirali med devetimi možnostmi in možnostjo »drugo«. Največ jih je odgovorilo, da bi jih od dela v javnem sektorju odvrnila nizka plača. Drugi in tretji najbolj pogost odgovor sta bila manjša možnost za napredovanje in manjša možnost po ustvarjalnem delu. Sledili so način dela, manj avtonomije pri delu in manjše ugodnosti. Zadnji trije odgovori, ki so bili najmanjkrat izbrani, pa so bili odsvetovanje znancev in prijateljev, odsvetovanje staršev in nepomembnost varnosti zaposlitve. Pod možnostjo »drugo« je bil podan razlog, da brez pravilne in zadostne izobrazbe v javnem sektorju težje napreduješ kot v zasebnem sektorju ter da, ko dosežeš najvišji razred napredovanja, nimaš več možnosti, da bi še napredoval. Anketiranci so pod možnostjo »drugo« navedli tudi, da



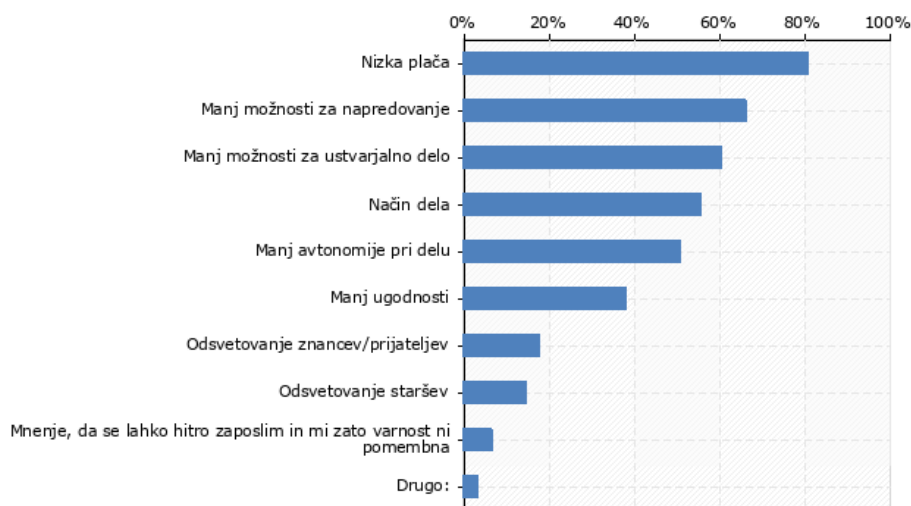
bi jih od zaposlitve v javnem sektorju odvrnila prevelika monotonost ter rutinsko delo. Na sliki 13 in sliki 14 je v grafični obliki prikazano zgoraj opisano.

*Slika 13: Lastnosti, ki vprašane spodbujajo k zaposlitvi v javnem sektorju*



*Vir: lastno delo.*

*Slika 14: Lastnosti, ki vprašane od zaposlitve v javnem sektorju odvrčajo*



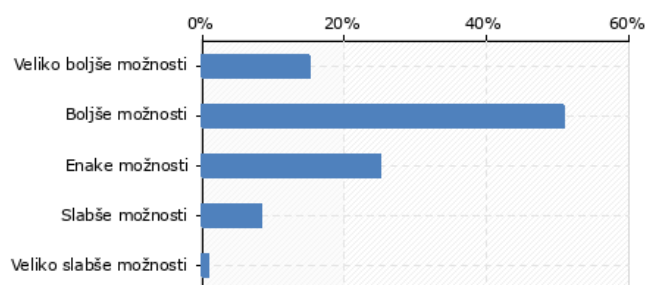
*Vir: lastno delo.*

Sledi naslednje vprašanje, kjer vsak posameznik na lestvici od 1 do 5 označi, koliko ga določeno dejstvo opisuje. Prvo dejstvo je: Ne želim imeti skrbi, da lahko jutri ostanem brez službe. Največ, kar 52 %, vprašanih to dejstvo najbolj opisuje. Drugo dejstvo je: Bolj kot višina plače mi je pomembna pravična delitev plače med sodelavci. Tu je največ ljudi izbralo opisno številko 3, ki med petimi možnimi zavzema sredinsko mesto. Enako so anketiranci

izbrali pri dejstvu Želim delati tam, kjer je plača najvišja. Četrta možnost je: Ne skrbi me, da bom jutri brez službe. 24 % anketirancev je izbralo številko 1, ki pomeni, da opis posameznika sploh ne opisuje. Hkrati pa je 24 % izbralo številko 4 in 22 % številko 3, iz česar lahko zaključimo, da imajo ljudje različno mnenje o varnosti zaposlitve. Zadnje dejstvo, ki pravi: Delam lahko karkoli, v skoraj enakih procentih zavzema stališče vprašancev pri izbrani številki 2 (29 %) in številki 3 (30 %).

Pri naslednjih štirih vprašanjih sem ponovno primerjal javni in zasebni sektor. Pri tokratni primerjavi sem vprašane povprašal kakšne možnosti nudi delo v zasebnem sektorju v primerjavi z delom v javnem sektorju glede na štiri različne dejavnike. Dejavnike sem oblikoval glede na lastnosti, za katere menim, da so osebi, ki je v delovnem razmerju, pomembne. Najprej sem možnosti, ki jih zasebni sektor nudi glede na javni sektor, primerjal glede na dejavnik dobrega življenjskega standarda. Tu lahko zaznamo veliko premoč (51 %) pri odgovoru, da zasebni sektor nudi boljše možnosti kot javni sektor glede na dober življenjski standard. Sledi odgovor enake možnosti (25 %), nato veliko boljše možnosti (15 %) ter slabše možnosti (8 %). Samo 1 % vprašanih se je odločilo za odgovor veliko slabše možnosti.

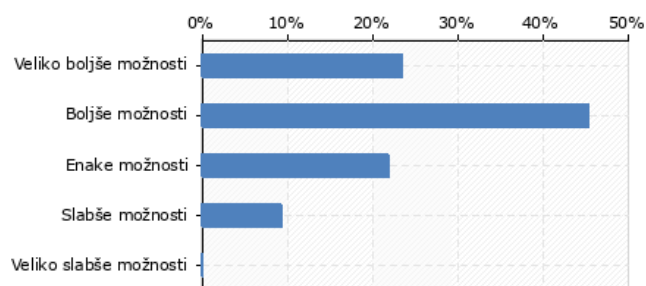
*Slika 15: Možnosti dobrega življenjskega standarda v zasebnem sektorju v primerjavi z javnim sektorjem*



*Vir: lastno delo.*

Sledila je primerjava večjega oziroma manjšega nudenja možnosti med sektorjema glede na dejavnik kariere. Tu je situacija podobna primerjavi glede na prvi dejavnik. Največ, kar 45 %, vprašanih je mnenja, da delo v zasebnem sektorju v primerjavi z delom v javnem sektorju glede na kariero nudi boljše možnosti. Sledita odgovora veliko boljše možnosti (24 %) ter enake možnosti (22 %). Samo 9 % vprašanih meni, da zasebni sektor ob upoštevanju vpliva na kariero, nudi slabše možnosti, kot jih nudi javni sektor. Nihče pa se ni odločil za odgovor veliko slabše možnosti.

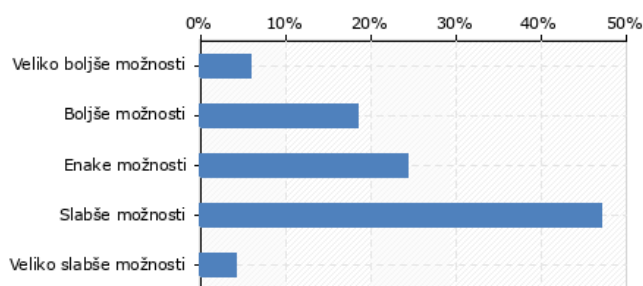
Slika 16: Možnosti kariernega razvoja v zasebnem sektorju v primerjavi z javnim sektorjem



Vir: lastno delo.

Sledi primerjava med sektorjema glede na dejavnik uravnoveženosti zasebnega in delovnega okolja. Tu je rezultat nekoliko drugačen kot v preteklih dveh primerjavah. Pri tem vprašanju je večina, in sicer kar 47 % vprašanih mnenja, da delo v zasebnem sektorju v primerjavi z delom v javnem sektorju nudi slabše možnosti glede na uravnoveženost zasebnega in delovnega okolja. 24 % meni, da zasebni sektor nudi enake možnosti kot javni sektor, 18 % pa meni, da imajo zaposleni v zasebnem sektorju boljše možnosti. Sledi odgovor veliko boljše možnosti (6 %) ter na koncu odgovor veliko slabše možnosti (4 %).

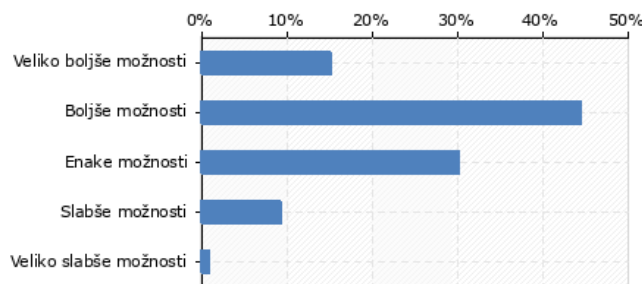
Slika 17: Možnosti uravnoveženega zasebnega in delovnega življenja v zasebnem sektorju v primerjavi z javnim sektorjem



Vir: lastno delo.

V zadnji primerjavi med sektorjema pa sem uporabil dejavnik usposabljanja in razvoja. Največ, kar 45 %, vprašanih meni, da delo v zasebnem sektorju nudi boljše možnosti kot delo v javnem sektorju glede na usposabljanje in razvoj. 30 % ljudi meni, da zasebni sektor glede na določen dejavnik nudi enake možnosti, 15 % pa veliko boljše možnosti. 9 % vprašanih meni, da zasebni sektor glede na usposabljanje in razvoj nudi slabše možnosti, 1 % pa da nudi veliko slabše možnosti kot javni sektor.

Slika 18: Možnosti usposabljanja in razvoja v zasebnem sektorju v primerjavi z javnim sektorjem



Vir: lastno delo.

Z naslednjim sklopom vprašanj sem želel preveriti, ali mnenje staršev, skrbnikov ali znancev o obeh sektorjih lahko vpliva na izbiro poklica oziroma delovnega mesta med mladimi. S prvim vprašanjem sem želel preveriti, ali vprašani poznajo več ljudi, ki delajo v javnem oziroma zasebnem sektorju. 65 % anketirancev pozna več ljudi, ki delajo v zasebnem sektorju, 35 % pa več ljudi, ki delajo v javnem sektorju. Anketiranci pa so hkrati odgovorili še na naslednje vprašanje, ki se navezuje na prejšnje. Vsebina vprašanja je bila sestavljena iz mnenja o posameznem sektorju ljudi, ki jih anketiranci poznajo. 41 % vprašanih meni, da imajo bližnji in znanci pozitivno mnenje o javnem sektorju. 33 % vprašanih na vprašanje ni znalo odgovoriti. Pri 26 % pa je mnenje bližnjih o javnem sektorju negativno.

Več kot polovica (55 %) anketirancev je na vprašanje ali njihovi starši oziroma bližnji delajo v javnem sektorju odgovorilo pritrdilno, 45 % pa odklonilno, saj njihovi bližnji v javnem sektorju ne delajo. Z naslednjim vprašanjem pa so z večina, in sicer kar 79 % odklonili vprašanje, ali na njihovo odločitev o izbiri delovnega mesta vpliva prevladujoč sektor med njihovimi bližnjimi. 21 % odstotkov pa meni, da vrsta dela oziroma sektorska opredelitev delovnega mesta staršev oziroma bližnjih lahko vpliva na njihovo odločitev. Da starši oziroma bližnji ter njihova vrsta delovnega mesta med anketiranimi res ne vpliva, lahko vidimo s primerjavo z začetnim vprašanjem, kjer so anketiranci v večini označili, da si želijo delati v zasebnem sektorju oziroma v zasebnem ali javnem sektorju. Zelo malo se jih je odločilo za delo v javnem sektorju, ki pa pri starših oziroma bližnjih osebah anketirancev prevladuje, saj je več kot polovica zaposlenih v javnem sektorju (55 %).

V naslednjem sklopu štirih vprašanj sem želel ugotoviti, ali si anketiranci službo z določeno lastnostjo želijo ali si je ne želijo oziroma tega še ne vedo. Za prvo lastnost delovnega mesta sem izbral lastnost, kjer si posameznik lahko sam odreja, kdaj bo z delom začel in kdaj bo z delom končal v delovnem dnevu. Več kot polovica, in sicer kar 67 %, ljudi si take službe želi, 12 % si take službe ne želi, 21 % pa o tej lastnosti pri bodočem delu še ni razmišljalo. Potemtakem lahko sklepamo, da si večina želi delo v zasebnem sektorju, kjer je urnik lahko prilagodljiv, kar pa za javni sektor v splošnem ne velja (z določenimi delovnimi mesti, ki so izjeme). Druga lastnost je velika raznolikost dela. Skoraj vsi, in sicer kar 84 %, si želijo raznolikega dela. Raznolikost dela je značilna tako za javni kot zasebni sektor, vendar pa

zasebni sektor verjetno dopušča več možnosti večje in bolj dinamične raznolikosti. Samo 4 % vprašanih si raznoliškega delovnega mesta ne želi, 12 % pa o tem še ni razmišljalo. Tretji dejavnik govori o ustvarjalnem delu. Ustvarjalno delo je tako kot velika raznolikost pri delu možna v obeh sektorjih, vendar pa je v javnem sektorju manj delovnih mest, ki to zaposlenemu omogočajo. Tudi tu si večina želi delo, ki je ustvarjalno, in sicer kar 73 %. 10 % vprašanih si ustvarjalnega dela ne želi, 17 % o temu ni razmišljalo. Četrty dejavnik pa je prisotnost timskega dela na delovnem mestu. Podobno kot pri prvih treh dejavnikih se je večina (62 %) odločila, da si službo z več timskega dela želi. 16 % si take službe ne želi, 22 % vprašanih pa o temu še ni razmišljalo. Prav tako pa tudi več služb, ki vključujejo več timskega dela, spada v zasebni sektor. Vsi štirje dejavniki kažejo, da se večina vprašanih odloča za dejavnike, ki so bolj prisotni v zasebnem sektorju. To pomeni, da si večina vprašanih želi delati v zasebnem sektorju bolj kot v javnem sektorju. V tabeli 1 je strnjen prikaz pridobljenih rezultatov s strani anketirancev.

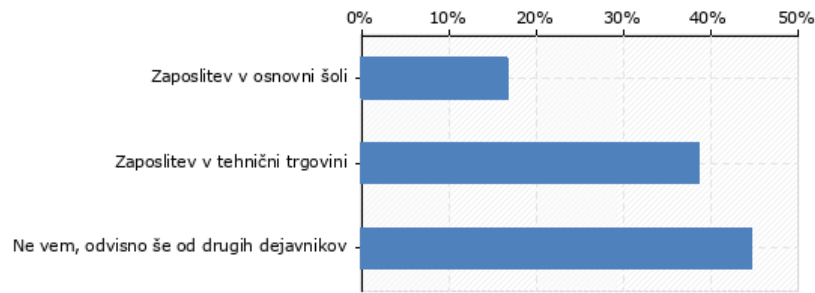
*Tabela 1: Rezultat (v odstotkih) glede lastnosti dela, ki so za vprašane pomembne*

	DA	NE	NE VEM	SKUPAJ
Želim delo, kjer lahko sam odrejam svoj delovni čas	67%	12%	21%	100%
Želim raznoliko delo	84%	4%	12%	100%
Želim ustvarjalno delo	73%	10%	17%	100%
Želim delo, kjer je prisotno timsko delo	62%	16%	22%	100%

*Vir: lastno delo.*

V sklopu zadnjih treh vprašanj pa sem želel postaviti anketirance v situacijo, kjer bi izbirali med ponujenimi možnostmi. Prva situacija, v katero sem postavil anketirance, je bila: Plača računovodje v osnovni šoli (javni sektor) brez dodatkov znaša 1.050 € bruto. Plača Računovodje v tehnični trgovini (zasebni sektor) brez dodatkov znaša 1.250 €. Razlika v plačah je torej 200 €. Za katero zaposlitev bi se odločili? Tu se je 39 % vprašanih odločilo za zaposlitev v tehnični trgovini in 17 % za zaposlitev v osnovni šoli. Po tem lahko sklepamo, da je vprašanim osebam višina plače kar pomembna. Razlogi za odločitev za javni sektor so bili: varnost zaposlitve, majhna razlika v plači, zaradi katere bi prevzeli tveganje hitrejše izgube zaposlitve, konstantnost, nižja stopnja stresa in napora, redno plačilo idr. Razlogi za izbiro dela v zasebnem sektorju, torej tehnični trgovini, so bili: zaradi višjega plačila, bolj raznoliškega in zanimivega dela. Največji procent pa ima možnost Ne vem, odvisno še od drugih dejavnikov, in sicer kar 45 % se je odločilo za to možnost. Drugi dejavniki, ki so jim pomembni, so bili pretežno: odnosi na delovnem mestu, počutje na razgovoru za delovno mesto, lokacija delovnega mesta, ugodnosti na delovnem mestu oziroma bonusi plačila idr. Na sliki 19 je prikazan diagram, ki ponazarja odločitve anketirancev.

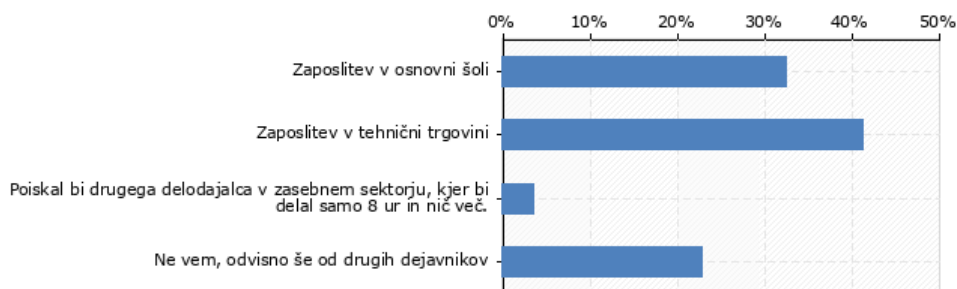
Slika 19: Izbira zaposlitve zaradi velikosti plačila



Vir: lastno delo.

Z naslednjim vprašanjem sem vprašane postavil v situacijo, kjer postane delovni čas odločilen dejavnik. Druga situacija je torej bila: Delovni čas računovodje je v obeh primerih 8 ur. Računovodja v osnovni šoli začne z delom ob 7:00 zjutraj in z delom konča ob 15:00. Tehnična trgovina beleži svoj vzpon ter zaznava mnogo več prodaje, kot jo je bila deležna ob nastanku. S tem tudi v računovodstvu (zaposleni sta dve računovodji) dobijo več dela. Delovni čas se zato kdaj raztegne tudi na več kot 8 ur, za kar je naš računovodja dodatno plačan. Za katero zaposlitev bi se odločili? Število odločitev za računovodjo v osnovni poli se je povišalo glede na prejšnje vprašanje. Za osnovno šolo se je torej odločilo 32 %. Razlogi za tako odločitev so bili: bolj pomemben stalen delovni čas kot višje plačilo, večja pomembnost družine, večja pomembnost prostega časa, prisotna manjša količina stresa idr. Največ ljudi bi še vseeno delalo v tehnični trgovini z nestabilnim urnikom, kar 41 % vprašanih. Razlogi za tako odločitev so bili: možnost rasti s podjetjem, delo, ki je vprašanim všeč odtehta število ur dela, pravično plačilo zadostuje za več ur dela, večja razgibanost in dinamika okolja. Samo 4 % ljudi bi se odločilo poiskati zaposlitev v drugi tehnični trgovini, kjer je delavnik samo 8-urni in nič daljši, ker raje delajo v zasebnem sektorju kot javnem sektorju, saj lahko po njihovem mnenju dobijo več izkušenj in napredujejo. 23 % pa se je odločilo, da so pomembni tudi drugi dejavniki, ki so odvisni za tako odločitev. Našteti dejavniki so bili: otroci in družina v obdobju takih odločitev, odvisno kolikokrat na mesec bi morali ostati dlje, pomembni so tudi odnosi na delovnem mestu s sodelavci in počutje zaposlenega. Razporejene odgovore v diagramu lahko vidimo na sliki 20.

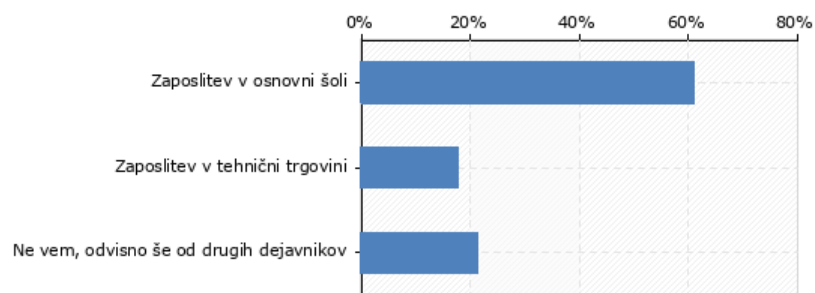
Slika 20: Izbira zaposlitve zaradi delovnega časa



Vir: lastno delo.

Z zadnjim vprašanjem sem vprašane postavil v sledečo situacijo: Gospodarski cikel se je zaradi nepričakovane epidemije COVID-19 zamajal in ogrozil veliko zasebnih podjetij, med drugim tudi trgovino v kateri dela naš računovodja. Vodstvo zato planira odpustiti nekaj delavcev. Ker sta v trgovini dve računovodji, enemu grozi odpoved. Verjetnost, da zaposlitev izgubi naš računovodja, je 50 %. Računovodja, ki dela v osnovni šoli, pa se s svojimi sodelavci ne boji nepričakovanih vplivov nenavadne situacije, saj bo šola imela še vedno isto število otrok, ki se bodo izobraževali. Za katero zaposlitev bi se sedaj odločili? Rezultati so se pri tem vprašanju obrnili, saj je 61 % vprašanih odgovorilo, da bi si v tem primeru izbrali delovno mesto v osnovni šoli. Razlogi za takšno odločitev so bili predvsem ti, da so večji pomen pripisovali varnosti, ki je po mnenju večine bolj pomembna, kot pa da ostanejo brez službe. 18 % ljudi se je tudi v tem primeru odločilo, da bi se zaposlili v zasebnem sektorju. Razlogi za tako odločitev so, da osebe verjamejo v svoje sposobnosti, da kljub verjetnosti za izgubo službe ne želijo delati v monotonem okolju in da jim varnost ni pomembna. 21 % vprašanim pa so pomembni tudi drugi dejavniki. Menijo, da je tudi tu pomemben odnos v kolektivu in timih na delovnem mestu. Na sliki 21 so prikazani odgovori vprašanih v anketi.

*Slika 21: Izbira zaposlitve zaradi varnosti zaposlitve*



*Vir: lastno delo.*

### 4.3 Razprava o rezultatih in omejitve raziskave

Ko sem pričel z raziskovalnim delom, sem opredelil tudi 4 raziskovalna vprašanja, na katera sem s pomočjo ankete želel odgovoriti. S pomočjo raziskovalnih vprašanj sem naredil anketni vprašalnik in ga skušal oblikovati tako, da bi lahko z zastavljenimi vprašanji izvedel čim več o raziskovalni temi. S pomočjo odgovorov v anketi sem pridobil rezultate, s katerimi sem lahko odgovoril na zastavljena raziskovalna vprašanja.

Prvo raziskovalno vprašanje na katerega sem poskušal odgovoriti je: Kakšno je mnenje mladih glede zaposlitve v javnem sektorju?

S pomočjo anketnega vprašalnika in določenih vprašanj sem pridobil mnenja anketirancev o javnem sektorju. Približno dvakrat več anketirancev meni, da bi si izbralo delo v zasebnem sektorju kot v javnem sektorju. S tem vidimo, da je vzorec vprašanih oseb bolj nagnjen k zaposlitvi v zasebnem sektorju. Manjši delež vprašanih je v času svojih študijskih let delalo

oziroma še dela v študentskem delovnem razmerju. Več kot pol vprašanih, ki so že delali v javnem sektorju, ni bilo zadovoljnih z delom v tem sektorju. Malo manj kot 4/5 vprašanih pa je bilo z delom v zasebnem sektorju zadovoljnih. Po tem sodeč lahko sklepamo, da je več vprašanih bilo zadovoljnih z delom v zasebnem sektorju kot v javnem sektorju.

To, da mladi niso najbolj zadovoljni z izkušnjo dela v javnem sektorju, je pomemben izziv pri oblikovanju privlačnosti delodajalcev v javnem sektorju. Chen, Bozeman in Berman (2018) so namreč ugotovili, da mora biti poleg naklonjenosti zaposlitvi prisotno tudi zadovoljstvo na delovnem mestu. Omenili so tudi prisotnost čezmejne raznolikosti glede dojemanja zaposlitve v javnem sektorju. V nekaterih državah delo v javnem sektorju pomeni prestiž, moč in ponos (npr. Tajvan), nekje pa ne prav podobno (npr. Nova Zelandija). Iz rezultatov mojega anketnega vprašalnika lahko sklepam, da so mladi v Sloveniji bolj naklonjeni zasebnemu sektorju in potemtakem bolj podobni Novi Zelandiji.

Drugo raziskovalno vprašanje je: Zakaj bi mladi želeli delati v javnem sektorju in zakaj ne?

Za odgovor na drugo raziskovalno vprašanje sem izbral odgovore na dve vprašanji, kjer so vprašani lahko odgovorili na več odgovorov hkrati. Štiri najbolj pogosti odgovori so bili: dobre delovne razmere, varnost zaposlitve, visoka plača in predvidljiv 8-urni delavnik. Te štirje razlogi za anketirance predstavljajo glavne razloge, zaradi katerih bi v javnem sektorju želeli delati. Naslednji štirje razlogi pa so za vprašane anketirance glavni razlogi, zaradi katerih v javnem sektorju ne bi želeli delati. Največkrat izbrani razlogi so: nizka plača, manj možnosti za napredovanje, manj možnosti za ustvarjalno delo in način dela. Javni sektor mlade v večini prepriča zaradi delovnih razmer, ki so po mnenju vprašanih pretežno dobre in varne. Odvrne pa jih nižja plača in monotonost dela v javnem sektorju.

Po mnenju Ritza in Waldnerja (2011) moramo torej ugotoviti, katere ljudi privlači delo v javnih ustanovah in v kolikšni meri je ta privlačnost gonilna sila za njihovo zaposlitev v javnem sektorju. Poudariti želijo tudi dva vidika, saj na eni strani zaposleni v javnem sektorju dosegajo vlogo javnega interesa, javne blaginje, ter imajo večje splošno socialno varstvo, na drugi strani pa zasledijo omejitve vodstva pri porabi finančnih spodbud za na primer plačevanje uspešnosti, kar lahko željo po zaposlitvi v javnem sektorju zmanjša. Ko v teoriji govorimo o varnosti zaposlitve, pa se rezultati vprašanih ujemajo z njo. Avtorja Lewis in Frank sta leta 2002 (v Chen, Bozeman & Berman, 2018) zapisala, da je od vsakega posameznika odvisno, kaj mu pomeni varnost na delovnem mestu, pa vendar je v večini primerov varnost pred izgubo zaposlitve v javnem sektorju višja. Enako menijo tudi Ferfila in drugi (2007), ki pravijo da je v javnem sektorju moč zaslediti oteženo odpuščanje. Ko pa govorimo o napredovanju, isti avtorji menijo, da je to v zasebnem sektorju odvisno od uspešnosti, v javnem sektorju pa sledijo cilju in ne stremijo k velikim zaslužkom. Avtorji Chen, Bozeman in Berman (2018) menijo tudi, da je v javnem sektorju mogoče zaznati manj avtonomije kot v zasebnem sektorju, in sicer zaradi političnega nadzora in formalnih pravil ter omejitev. Zato je način dela v javnem sektorju, ki ga vprašani uvrščajo med razloge, zakaj v javnem sektorju ne bi želeli delati, manj samostojen, kot delo v zasebnem sektorju. Višino



plač pa je analiziral avtor Kenda (2018a), ki pravi, da je povprečna plača v javnem sektorju višja kot v zasebnem sektorju. Višjo plačo tako razlagajo avtorji Kajzer in drugi (2018), ki pravijo, da je v javnem sektorju zaposlenih več z višjo izobrazbo, večje število starejših, kasnejše upokojevanje v javnem sektorju in da vsi ti dejavniki plačo v javnem sektorju zvišujejo. Zato se teorija z mojim raziskovalnim delom z vidika plač razlikuje, saj so vprašani v večji meri prepričani, da so plače višje v zasebnem kot pa v javnem sektorju. Hkrati pa moramo vzeti v obzir, da je v zasebnem sektorju zaposlenih manj strokovnjakov, ki to povprečno stanje znižujejo.

Moje tretje raziskovalno vprašanje je: Katere lastnosti zaposlitve v javnem sektorju so mladim pomembne?

Na tretje raziskovalno vprašanje sem odgovoril s kar nekaj vprašanji. Največ vprašanih meni, da zasebni sektor nudi boljše možnosti kadar govorimo o dobrem življenjskem standardu in o karieri. Prav tako večina vprašanih meni, da zasebni sektor nudi slabše možnosti glede uravnoteženosti zasebnega in delovnega okolja kot javni sektor. Ko je govora o usposabljanju in razvoju večina vprašanih meni, da zasebni sektor nudi boljše možnosti kot javni sektor. Sklepamo lahko, da materialne, karijerne in denarne lastnosti dajejo premoč zasebnemu sektorju, medtem ko pa javni sektor nudi večje lastnosti po kvalitativnem zasebnem življenju.

Prav tako obstajajo lastnosti, ki so bolj značilne za zasebni sektor in za katere se je odločila večina vprašanih v anketnem vprašalniku. Večina se je torej odločila za možnost prostega delovnega časa, za zelo raznoliko in ustvarjalno delo ter za bolj prisotno timsko delo. Naštete lastnosti so možne tudi pri delih v javnem sektorju, vendar so v veliki večini bolj značilne za zasebni sektor.

V teoriji so na podlagi te vrste raziskovalnega vprašanja pisali o sektorski razliki glede časovne prilagoditve dela (Kozjek, 2014). Zaposlenim v zasebnem sektorju je omogočeno prilagajanje obsega delovnih ur ter prožnost ur dela. Hkrati pa se zaposleni lahko brez posebnih sprememb pogodb o zaposlitvi razporeja na druga delovna mesta. Vse naštetu pa ne velja za javni sektor ali pa velja v manjših količinah. Tako lahko zaključim, da se teorija glede lastnosti delovnega časa uspe skladati z odgovori vprašanih. Tudi ustvarjalnost uspe v zasebnem sektorju prej priti do izraza, saj je dobrodošla pri zasedanju dobička podjetja. Javni sektor pa ob tem seveda spodbuja ustvarjalnost, pa vendar v smernicah zastavljenega cilja, ki je lahko pri osredotočanju na alokacijo proračunskih sredstev omejen (Ferfila in drugi, 2007).

Četrto raziskovalno vprašanje mojega magistrskega dela je: Kako pomembno je mladim pri iskanju zaposlitve plačilo ali bonus pri zaposlitvi v javnem ali zasebnem sektorju?

Na zadnje, četrto raziskovalno vprašanje bom skušal odgovoriti s tremi vprašanji, s katerimi sem vprašane postavil v situacijo, v kateri so izbirali med naštetimi možnostmi. V prvem primeru je za odločitev bilo pomembno plačilo na delovnem mestu. Ponujeni sta delovni

mesti računovodje v javnem sektorju (osnovna šola) in zasebnem sektorju (tehnična trgovina), kjer so morali izbirati, v katerem sektorju bi želeli delati glede na plačo, ki jim je bila znana in je bila v zasebnem sektorju 200 € višja. Večina se je odločila, da na to vprašanje še ne more odgovoriti, saj je opredelitev odvisna od drugih dejavnikov. Izmed tistih, ki pa so se odločili, pa jih je za več kot pol izbralo delo v zasebni trgovini, kjer je ponujena plača višja za 200 €. S tem ugotovimo, da vprašani dajejo več poudarka na višjo plačo.

Drugi primer je postavil vprašane v situacijo, v kateri so se morali odločati o enem izmed bonusov javnega sektorja. Ponujeni sta bili enaki delovni mesti kot v prejšnjem primeru, pa vendar z dodatkom, da računovodja v šoli dela izrecno od 7:00 h zjutraj do 15:00 h popoldan, računovodja v tehnični trgovini pa zaradi gospodarskega vzpona lahko dela tudi več kot osem ur več dni zapored. Pri tej odločitvi je večina vztrajala pri zaposlitvi v zasebnem sektorju, kar morebiti lahko pripisujemo k temu, da je računovodja tehnične trgovine, ki več ur dela, za nadurno delo dodatno plačan. Pa vendar se je za delo v šoli z omenjenim bonusom izrecnega 8-urnega delovnika strinjalo več vprašanih in se potemtakem več anketirancev odločilo za javni sektor, kot pri prejšnjem vprašanju.

S tretjo situacijo sem vprašanim ponudil še en bonus javnega sektorja, in sicer varnost. Postavil sem primer, da prihajajoča kriza lahko tehnično trgovino prizadene in ta nastalo situacijo skuša popraviti z odpuščanjem zaposlenih. Osnovna šola pa kljub krizi ne bo propadla, saj bodo šole takrat enako potrebne kot do sedaj. Varnost v javnem sektorju je torej lahko veliko večja kot varnost v zasebnem sektorju. Anketiranci so se tu odločili nekoliko drugače, saj je veliko premoč dobil odgovor, da bi si v tem primeru izbrali raje delo računovodje v osnovni šoli, torej v javnem sektorju. Pri tej vrsti vprašanj lahko torej zaznamo, da vprašanim različni bonusi pomenijo različno in da se mnenje o zaposlitvi lahko glede na različne situacije spreminja.

Podobno raziskavo sta v teoriji naredila avtor Rashid in Rashid (2012), ko sta primerjala bančna uslužbenca v javnem in zasebnem sektorju. Uspela sta zaznati večje zadovoljstvo zaposlenih v zasebnih bankah zaradi boljšega plačila, bolj kvalitetnega nadzora, večjih ugodnosti, boljših odnosov med sodelavci, večjih možnosti po napredovanju in večje učinkovitosti pri delu. Pri javnem sektorju sta ugotovila, da so ugodnosti zaposlenih manjše, kar rezultira k slabši in nižji stopnji motivacije na delovnem mestu. V moji raziskavi lahko zaznam podobno, saj je samo dejavnik varnosti vprašane prepričal za delo v javnem sektorju, pri ostalih dveh pa so se vprašani odločili za delo v zasebnem sektorju.

Hkrati bi želel poudariti prisotnost omejitev raziskave. Pod omejitve raziskave lahko štejem razmeroma majhen vzorec vprašanih in spolno neuravnoteženo raziskavo. Opozorim lahko tudi na morebitne težave pri razumevanju nekaterih vprašanj, dolžino nekaterih vprašanj in morda preveliko število zastavljenih vprašanj anketirancem. Tematiko bi z večjim vzorcem bilo smiselno raziskovati tudi v drugih krajih in na drugih področjih izobraževanja. Hkrati bi anketo lahko zastavili tudi mladim v ostalih primerljivih kot tudi drugačnih državah in skušali narediti primerjavo ter ugotoviti vpliv drugih silnic na odločitev mladih. Zadevo pa

bi lahko preučili tudi s pomočjo intervjuja ali anketnega vprašalnika med že zaposlenimi v javnem sektorju, ki bi na tak način lahko povedali, zakaj so si delovno mesto izbrali ravno v javnem sektorju.

## **SKLEP**

V magistrskem delu sem obravnaval in analiziral konkurenčnost plač v javnem sektorju ter ugotavljal, kako močno si mladi želijo zaposliti v javnem sektorju in kaj so razlogi, ki zaposlitev v javnem sektorju spodbujajo oziroma zavirajo. Za ta namen sem v teoretičnem delu podrobno predstavil osnovno delitev plač, opredelil, kaj javni sektor je, podkrepil z razlago zakonodaje, ki je za javni sektor pomembna ter na koncu primerjal javni in zasebni sektor.

Ko govorimo o plačah posameznega sektorja, je tu pomembna plačna politika, ki sledi ideji o primerljivosti plač med javnim in zasebnim sektorjem. Medsektorske razlike v plačah izhajajo iz razlik v izobrazbi, starosti, spolu, delovni dobi, poklicih, tipu pogodb in drugih dejavnikih (Kajzer, Perko, Šušteršič Golob, Kuštrin & Zver, 2018, str. 18). Do razlikovanja med sektorjema pa v večini primerov pride ravno zaradi različnih želja vodilnih v posameznem sektorju. Vodilni v zasebnem sektorju stremijo predvsem k doseganju dobička, vodilni v javnem sektorju pa k doseganju cilja o enakem dostopu vsem in uresničevanju javnih interesov.

V raziskovalnem delu sem analiziral, v katerem sektorju bi si mladi želeli zaposliti in kaj so razlogi za take odločitve. Raziskavo sem opravil z anketnim vprašalnikom, ki sem ga sestavil s pomočjo raziskovalnih vprašanj.

Z analizo rezultatov sem ugotovil, da so mladi med seboj različni in imajo posledično različna mnenja. Menim, da je velik motivator za izbiro sektorja oziroma zaposlitve ravno denar. Zato se je vzorec vprašanih nagnil bolj na stran zasebnega sektorja. Mladi v vzorcu vprašanih se bolj nagibajo na zaposlitev v zasebnem sektorju. Javni sektor pa je za njih malo manj zanimiv. Vseeno pa menim, da obstaja del mladih, ki imajo željo po delu za državo in korist družbe. Verjetno je teh ravno prav, saj javni sektor nima veliko praznih delovnih mest in delovnih mest, ki bi jih s težavo zapolnili.

V javnem sektorju pa bi se verjetno morali nekoliko bolj potruditi in najti določene motivatorje, ki bi privabili več mladih. Tako bi javni sektor lahko imel več izbire in sprejemal še bolj kvalitetne začetnike. Moramo omeniti, da sem v svoji raziskavi opazil, da je glavni dejavnik, ki mlade odraja od zaposlitve v javnem sektorju, ravno plačilo. Menijo, da so plače bolj nizke, zato bi jih javni sektor lahko optimalno zvišal in na tak način prispeval k spremembi. Plače bi lahko zvišal tudi preko variabilnega nagrajevanja, kar bi zaposlene spodbudilo k večji inovativnosti in zagnanosti ter zbranosti pri delu, hkrati pa bi s tem omejili monotonost, ki naj bi po mnenju vprašanih bila prisotna pri delu v javnem sektorju. Moramo pa se zavedati, da veliko služb v javnem sektorju ne dopušča prevelike možnosti po

inovativnosti, saj je prisotne dosti birokracije in delovnih mest, ki zahtevajo opravljanje bolj enoličnega dela. Vendar pa je tudi tu mogoče najti druge stimulatorje in nagrade, ki bi mlade spodbudile k zaposlitvi. Delo v javnem sektorju bi mladi lahko vzljubili tudi skozi študentsko delo, ki pa je v javnem sektorju veliko manj prisotno kot v zasebnem sektorju. To pa bi lahko dosegli tudi s pomočjo obvezne prakse, ki bi jih izobraževalne ustanove izvajale v obeh sektorjih. Prav pa je, da se vsak posameznik samostojno odloči, kakšni bodo njegovi koraki v svet »odraslih« ljudi, da vsak posluša sebe in skuša najti sebi najboljšo izbiro.

## LITERATURA IN VIRI

1. Bavec, C. (2011). *Analiza inovacijske klime v zasebnem in javnem sektorju v Sloveniji*. Pridobljeno 20. marca 2020 iz [www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/6\\_351-364.pdf](http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/6_351-364.pdf)
2. Bushara, B. & Rijev Kumar, J. (2012). *Organizational Role Stress Among Public and Private Sector Employees: A Comparative Study*. Pridobljeno 17. junija 2020 iz [https://www.researchgate.net/profile/Bushara\\_Bano/publication/233747768\\_Organizational\\_Role\\_Stress\\_Among\\_Public\\_and\\_Private\\_Sector\\_Employees\\_A\\_Comparative\\_Study/links/0912f50b0edbeb4c07000000/Organizational-Role-Stress-Among-Public-and-Private-Sector-Employees-A-Comparative-Study.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Bushara_Bano/publication/233747768_Organizational_Role_Stress_Among_Public_and_Private_Sector_Employees_A_Comparative_Study/links/0912f50b0edbeb4c07000000/Organizational-Role-Stress-Among-Public-and-Private-Sector-Employees-A-Comparative-Study.pdf)
3. Chen, C., Bozeman, B. & Berman, E. (2018). The Grass is Greener, But Why? Evidence of Employees' Perceived Sector Mismatch from the US, New Zealand, and Taiwan. *International Public Management Journal*, 2(3), 560 – 589.
4. Erazem, N. (2011). *Primerjava organizacijske klime v javnem in zasebnem sektorju*. Pridobljeno 14. marca. 2020 iz <http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-123-6/prispevki/012.pdf>
5. Ferfila, B., Kovač, P., Loxley, J., Loxley, S., Rashwan, N., Pinterič, U., Klinar, I., Babič, A., Šoltes, I., Mrak, M., Worstner, P., Mubi Zalaznik, A. & Kudo, H. (2007). *Ekonomski vidiki javnega sektorja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Kajzer, A., Perko, M., Šušteršič Golob, T., Kuštrin, A., Zver, E. (2018). *Plače in plačna politika*. Pridobljeno dne 10. marca 2020 iz [https://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/izzivi/2018/EI\\_2018.pdf](https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/izzivi/2018/EI_2018.pdf)
7. Kejžar, I., Koštomaj, E., Lipičnik, B., Majcen, M., Merkač Skok, M., Mihelčič, M., Mlakar, P., Mulej, M., Sušec-Praček, M., Uhan, S., Uršič, D. & Zeni, J. (1995). *Plače v Sloveniji*. Ljubljana: Moderna organizacija
8. Kenda, A. (2018a). *7 dejstev o plačah v javnem in zasebnem sektorju*. Pridobljeno 15. marca 2020 iz <https://www.finance.si/8940042/%28grafi%29-7-dejstev-o-placah-v-javnem-in-zasebnem-sektorju>
9. Kenda, A. (2018b). *Kako se gibanje plač v Sloveniji primerja z drugimi članicami EU*. Pridobljeno 14. marca 2020 iz <https://www.finance.si/8938845/%28grafi%29-Kako-se-gibanje-plac-v-Sloveniji-primerja-z-drugimi-clanicami-EU>
10. Kleč, M. (2012). *Zaposlitev v zasebnem in javnem sektorju* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za upravo.

11. Klinar, I. (2006). *Sistem plač v javnem sektorju s poudarkom na plačah funkcionarjev in direktorjev*. Ljubljana: GV Založba d.o.o.
12. Kordež, B. (2018). *Gibanje plač v javnem sektorju* [objava na blogu]. Pridobljeno 14. marca 2020 iz [kordez.blog.drugisvet.com/2018/11/20/gibanje-plac-v-javnem-sektorju-v/](http://kordez.blog.drugisvet.com/2018/11/20/gibanje-plac-v-javnem-sektorju-v/)
13. Kozjek, T. (2014). *Prožnost dela v javnem in zasebnem sektorju*. Pridobljeno dne 18. marca 2020 iz <http://cepar.fu.uni-lj.si/index.php/CEPAR/article/view/257/239>
14. Kresal, B. (1995). *Plače v gospodarstvu in negospodarstvu z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: Slovenska založba.
15. Kresal, B. (2001). *Pravna ureditev plač*. Ljubljana: Bonex založba.
16. Krupić, F. (2015). *Mit o javnem in zasebnem sektorju*. Pridobljeno dne 21. marca 2020 iz <https://www.finance.si/8837242/Mit-o-javnem-in-zasebnem-sektorju>
17. Kuhar Puc, R. (2005). *Obdavčitev plač in drugih osebnih prejemkov ter povračila stroškov v zvezi z delom*. Lesce: Založba Legat Consultor, d.o.o.
18. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
19. Ministrstvo za javno upravo. (2019). *Število zaposlenih v javnem sektorju na podlagi opravljenih ur*. Pridobljeno 26. februarja 2020 iz <https://podatki.gov.si/dataset/stevalo-zaposlenih-na-podlagi-opravljenih-ur>
20. Pečar, Z. (2004). *Management v javnem sektorju*. Izdala in založila: Fakulteta za upravo, Univerza v Ljubljani
21. Peklar, J. & Boštjančič, E., (2012). *Motivacija in zadovoljstvo z življenjem pri zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju*. Pridobljeno 19. decembra 2020 iz <http://cepar.fu.uni-lj.si/index.php/CEPAR/article/view/226/208>
22. Rashid, S. & Rashid, U. (2012). *Work Motivation Differences between Public and Private Sector*. Pridobljeno 20. marca 2020 iz [www.ajjssnet.com/journals/Vol\\_1\\_\\_No\\_2\\_December\\_2012/3.pdf](http://www.ajjssnet.com/journals/Vol_1__No_2_December_2012/3.pdf)
23. Republika Slovenija, GOV.SI. (2020). *Državni organi*. Pridobljeno 31. maja 2020 iz <https://www.gov.si/drzavni-organi/>
24. Republika Slovenija, GOV.SI. (2020). *Plačni sistem*. Pridobljeno 17. junija 2020 iz <https://www.gov.si teme/placni-sistem/>
25. Ritz, A. & Waldner, C. (2011). Competing for Future Leaders: A Study of Attractiveness of Public Sector Organizations to Potential Job Applicants. *Review of public personnel administration*, 31(3), 291 – 316.
26. Skok, M. (2005). *Osnove managementa zaposlenih*. Koper: Fakulteta za management Koper.
27. Slovar slovenskega knjižnega jezika. (brez datuma). *Plača*. Pridobljeno 14. avgusta 2020 iz <https://fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=130&View=1&Query=pla%C4%8Da>
28. Stiglitz, E. J. (2000). *Economics of public sector*. New York: W. W. Norton Company.
29. SURS. (2019). *Plače zaposlenih pri pravnih osebah, Slovenija, julij 2019*. Pridobljeno 19. marca 2020 iz <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/8354>
30. Svetin, I. & Lah, I. (brez datuma). *Statistični dnevi: Slabe in dobre lastnosti zaposlitve v javnem in zasebnem sektorju*. Pridobljeno 25. februarja 2020 iz

[https://www.stat.si/StatisticniDnevi/Docs/Radenci%202012/prispevki/Svetin\\_Lah\\_SLABE%20IN%20DOBRE%20LASTNOSTI%20ZAPOSLOTITVE%20V%20JAVNEM%200IN.pdf](https://www.stat.si/StatisticniDnevi/Docs/Radenci%202012/prispevki/Svetin_Lah_SLABE%20IN%20DOBRE%20LASTNOSTI%20ZAPOSLOTITVE%20V%20JAVNEM%200IN.pdf)

31. Tavčar, R. (2012). *Kako (se) motivirati brez višje plače*. Pridobljeno 31. maja 2020 iz <https://ruditavcar.com/wp-content/uploads/2012/02/samomotivacija.pdf>
32. Tičar, B., Korade Purg, Š. & Vidič, B. (2017). *Pojasnila k ureditvi plač in drugih stroškov v zvezi z delom v javnem sektorju z zbirko besedil izbranih veljavnih predpisov*. Ljubljana: Nebra d.o.o.
33. Uslu, T. (2015). *Innovation Culture and Strategic Human Resource Management in Public and Private Sector within The Framework Of Employee Ownership*. Pridobljeno 12. marca 2020 iz <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815039245>
34. Uhan, S. (2000). *Vrednotenje dela II*. Kranj: Založba moderna organizacija.
35. Vidmar, A. (2016). *Primerjalna analiza javnega in zasebnega sektorja na področju trga dela v Sloveniji* (diplomsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
36. Virant, G. (2009). *Javna uprava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
37. Vodopivec, M. & Dolenc, P. (2007). *Mobilnost dela in fleksibilnost sistema plač*. Koper: Fakulteta za management Koper.
38. Vrečič, K. (2019). *Motivacija in zadovoljstvo računovodij: primerjava med javnim in zasebnim sektorjem* (magistrsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
39. Zafar Awan, K. & Jamil, F. (2012). *A COMPARATIVE ANALYSIS: Differences in over all job stress level of permanent employees in Private and Public sector banks*. Pridobljeno dne 17. junija 2020 iz [https://www.researchgate.net/profile/Khurram\\_Zafar\\_Awan\\_Awan/publication/334670972\\_A\\_COMPARATIVE\\_ANALYSIS\\_Differences\\_in\\_over\\_all\\_job\\_stress\\_level\\_of\\_permanent\\_employees\\_in\\_Private\\_and\\_Public\\_sector\\_banks/links/5d395bbb4585153e591f6840/A-COMPARATIVE-ANALYSIS-Differences-in-over-all-job-stress-level-of-permanent-employees-in-Private-and-Public-sector-banks.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Khurram_Zafar_Awan_Awan/publication/334670972_A_COMPARATIVE_ANALYSIS_Differences_in_over_all_job_stress_level_of_permanent_employees_in_Private_and_Public_sector_banks/links/5d395bbb4585153e591f6840/A-COMPARATIVE-ANALYSIS-Differences-in-over-all-job-stress-level-of-permanent-employees-in-Private-and-Public-sector-banks.pdf)
40. Zupan, N. (2001). *Nagradite uspešne*. Ljubljana: GV Založba d.o.o.

## **PRILOGE**





## Priloga 1: Plačne skupine

### Plačna skupina C:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Plačni razred brez napr.
C025003	Referent	V	21
C026002	Višji referent	VI	24
C027005	Svetovalec	VII/1	30
C027010	Višji svetovalec	VII/2	35
C027001	Podsekretar	VII/2	42
C035003	Policist	V	24
C035001	Kriminalist	V	24
C045001	Vojak	V	24
C055001	Carinik	V	24
C065006	Pravosodni policist	V	24
C055005	Finančni izterjevalec	V	24
C055008	Finančni kontrolor	V	23
C067002	Inšpektor	VII/2	38
C067016	Notranji revizor svetovalec	VII/1	30
C067017	Notranji revizor višji svetovalec	VII/2	36
C067014	Notranji revizor podsekretar	VII/2	42

### Plačna skupina D:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Plačni razred brez napr.
D010001	Asistent z doktoratom	IX	43
D019001	Visokošolski učitelj docent	IX	46
D027021	Predavatelj višje strokovne šole	VII/2	33
D027030	Učitelj	VII/2	32
D035001	Pomočnik vzgojitelja	V	22
D037007	Vzgojitelj	VII/1	32

### Plačna skupina E:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Plačni razred brez napr.
E017005	Zdravnik sekundarij	VII/2	31
E017022	Zobozdravnik	VII/2	35

E017001	Zdravnik brez specializacije/zdravnik po opravljenem sekundariatu	VII/2	35
E018001	Zdravnik specialist II	VIII	41
E025005	Farmaceutski tehnik III	V	22
E027005	Farmacevt III	VII/2	34
E028005	Farmacevt specialist II	VIII	42
E035009	Srednja medicinska sestra v ambulanti	V	22
E037001	Diplomirana babica dispanzerska dejavnost	VII/1	31
E037011	Diplomirana medicinska sestra dispanzerska dejavnost	VII/1	31
E037038	Profesor zdravstvene vzgoje	VII/2	32
E045007	Laboratorijski tehnik III	V	22
E047024	Fizioterapevt III (ambulanta)	VII/1	31
E047056	Radiološki inženir III	VII/1	33
E048001	Klinični psiholog specialist	VIII	42
E048007	Medicinski biokemik specialist III	VIII	42

Plačna skupina F:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Plačni razred brez napr.
F017012	Strokovni delavec storitve	VII/2	32
F017008	Skupinski habilitator	VII/2	33
F024002	Bolničar negovalec II	IV	18
F024005	Socialna oskrbovalka II	IV	19
F025012	Varuhinja I	V	22
F025010	Srednja medicinska sestra II	V	24
F027010	Medicinska sestra vodja tima	VII/1	33
F027001	Delovni terapevt	VII/1	31

Plačna skupina G:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Plačni razred brez napr.
G026020	Tajnica režije skript	VI	26
G016007	Zborist	VI	26
G027005	Bibliotekar	VII/2	32
G027029	Snemalec	VII/2	31
G027017	Napovedovalec	VII/2	32
G027016	Montažer	VII/2	31
G027006	Kamerman	VII/2	31

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Plačni razred brez napr.
G027015	Mojster zvoka	VII/2	34
G027020	Novinar specialist	VII/2	36
G017008	Dramski igralec	VII/2	32
G017041	Scenarist	VII/2	36
G027021	Novinar urednik	VII/2	38
G017007	Dramaturg	VII/2	35
G017044	Solist v simfoničnem ali operno simfoničnem orkestru	VII/2	39
G027013	Mojster mešalec slike	VII/2	34
G027027	Producent	VII/2	35
G017010	Glasbeni urednik	VII/2	37
G017040	Režiser	VII/2	43
G027014	Mojster osvetljave	VII/2	34
G017014	Koncertni mojster	VII/2	45
G025033	Šepetalec v dramskem gledališču	V	20
G025002	Arhivski tehnik	V	21
G026003	Inspicent	VI	25
G027019	Novinar poročevalec	VII/2	33
G027012	Kustos	VII/2	32
G027018	Novinar komentator	VII/2	43
G028005	Kustos z magisterijem	VIII	36
G029010	Kustos z doktoratom	IX	42

Plačna skupina H:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Plačni razred brez napr.
H018001	Asistent z magisterijem	VIII	37
H019001	Asistent z doktoratom	IX	43
H019007	Znanstveni sodelavec	IX	46

Plačna skupina I:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Plačni razred brez napr.
I015038	Revirni lovec II	V	22
I015003	Gasilec	V	24
I016025	Revirni gozdar V	VI	25
I016015	Namestnik vodje gasilske izmene II	VI	28

J017008	Gozdar načrtovalec	VII/2	32
J017165	Vodja gasilske izmene I	VII/1	34

Plačna skupina J:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Plačni razred brez napr.
J015013	Knjigovodja V	V	20
J015001	Analitik V	V	19
J015008	Finančnik V	V	20
J016001	Analitik VI	VI	23
J016027	Računovodja VI	VI	25
J016005	Finančnik VI	VI	24
J017141	Strokovni sodelavec za upravno pravne zadeve VII/1	VII/1	30
J017016	Finančnik VII/1	VII/1	30
J017025	Informatik VII/1	VII/1	30
J017036	Kadrovik VII/1	VII/1	30
J017093	Računovodja VII/2 - III	VII/2	31
J017026	Informatik VII/2	VII/2	32
J025019	Tajnica V	V	18
J025013	Sodni zapisnikar V	V	21
J026004	Poslovni sekretar VI	VI	23
J027005	Poslovni sekretar VII/1	VII/1	27
J032013	Perica II	II	12
J032001	Čistilka II	II	11
J033027	Vratar III	III	13
J033023	Telefonist III	III	13
J034030	Kuhar IV	IV	17
J034089	Voznik IV	IV	15
J035025	Hišnik V	V	19
J035035	Kuhar V	V	19
J035005	Delovni inštruktor (UIKS) V	V	23

Plačna skupina K:

Šifra ODM	Ime orientacijskega delovnega mesta	Tarifni razred	Plačni razred brez napr.
K015006	Strokovni delavec za izvajanje zavarovanja/zaposlovanja II	V	21
K017013	Samostojni svetovalec IV	VII/2	32

## **Priloga 2: Anketni vprašalnik**

### Anketni vprašalnik

Naslov ankete: Ali bi po končanem izobraževanju želel/a delati v javnem sektorju Republike Slovenije?

Sem študent Ekonomske fakultete v Ljubljani. V svojem magistrskem delu z naslovom Analiza konkurenčnosti plač v javnem sektorju želim izdelati raziskavo, s katero želim ugotoviti, koliko vprašanih študentov, dijakov in oseb z dokončano izobrazbo, ki nimajo sklenjenega delovnega razmerja, želi delati v javnem sektorju. Da bodo rezultati vzorca vprašanih dobro predstavljali populacijo v Sloveniji, vas prosim, da na vprašanja odgovorite iskreno in natančno.

Razlaga ključnih pojmov za vprašalnik:

Javni sektor pomeni delo v institucijah, ki jih financira državni proračun (šole, zdravstvo, javne uprave, občine, javni zavodi, javne agencije, javni skladi ...).

V zasebni sektor štejemo katerakoli podjetja ali institucije, ki so v zasebni lasti.

1. VPRAŠANJE: Označite vaš spol: a) M  
b) Ž

2. VPRAŠANJE: Označite vašo starost:

- a) Manj kot 15 let
- b) 15 let–18 let
- c) 19 let–21 let
- d) 22 let–25 let
- e) 26 let–30 let
- f) Več kot 30 let

3. VPRAŠANJE: Ali se še izobražujete?

- a) DA
- b) NE

3.1 Če je vaš odgovor na 3. vprašanje DA:

3.1.1 Označite, kakšen status izobraževanja imate:

- a) Dijak
- b) Študent
- c) Drugo: \_\_\_\_\_

3.1.2 Napišite, katero stopnjo izobrazbe trenutno pridobivate?

- a) Nižje poklicno izobraževanje (2-letno)
- b) Srednje poklicno izobraževanje (3-letno)

- e) Gimnazijsko in srednje poklicno-tehniško izobraževanje
- d) Dodiplomski študij (tako visokošolski kot univerzitetni program)
- e) Podiplomski študij (tako visokošolski kot univerzitetni program)
- f) Doktorat znanosti
- g) Drugo:\_\_\_\_\_

3.1.3 Označite, na katerem področju se izobražujete:

- a) Družboslovje
- b) Ekonomija in poslovanje
- c) Pravo
- d) Humanistika
- e) Medicina
- f) Naravoslovje
- g) Tehnične smeri (npr. elektro, strojništvo, gradbeništvo, računalništvo)
- h) Drugo:\_\_\_\_\_

3.2 Če je vaš odgovor na 3. vprašanje NE:

3.2.1 Označite, kakšno stopnjo izobrazbe ste dosegli:

- a) Dokončano nižje poklicno izobraževanje (2-letno)
- b) Dokončano srednje poklicno izobraževanje (3-letno)
- c) Dokončano gimnazijsko in srednje poklicno-tehniško izobraževanje
- d) Dokončan dodiplomski študij (tako visokošolski kot univerzitetni program)
- e) Dokončan podiplomski študij (tako visokošolski kot univerzitetni program)
- f) Dokončan doktorat znanosti
- g) Drugo:\_\_\_\_\_

3.2.2 Označite področje, na katerem ste pridobili vašo izobrazbo?

- a) Družboslovje
- b) Ekonomija in poslovanje
- c) Pravo
- d) Humanistika
- e) Medicina
- f) Naravoslovje
- g) Tehnične smeri (npr. elektro, strojništvo, gradbeništvo, računalništvo)
- h) Drugo:\_\_\_\_\_

4. VPRAŠANJE: Označite, kje bi si bolj želeli delati?

- a) V javnem sektorju
- b) V zasebnem sektorju
- c) Vseeno mi je, v javnem ali zasebnem sektorju
- d) Ne vem, o tem še nisem razmišljal(a)

5. VPRAŠANJE: Na katerem delovnem mestu si želite delati?

---

6. VPRAŠANJE: Z zgoraj navedenim delovnim mestom lahko delam:

- a) Samo v javnem sektorju
- b) Samo v zasebnem sektorju
- c) V javnem in zasebnem sektorju
- d) Ne vem

7. VPRAŠANJE: Ste preko študentskega dela ali kako drugače že kdaj delali v javnem sektorju?

- a) DA
- b) NE

7.1 Če je vaš odgovor DA: Kaj vam je bilo pri tem delu všeč in kaj ne:

Pri delu v JS mi je bilo všeč: \_\_\_\_\_

Pri delu v JS mi ni bilo všeč: \_\_\_\_\_

8. VPRAŠANJE: Ste preko študentskega dela ali kako drugače že kdaj delali v zasebnem sektorju?

- a) DA
- b) NE

8.1 Če je vaš odgovor DA: Kaj vam je bilo pri tem delu všeč in kaj ne:

Pri delu v zasebnem sektorju mi je bilo všeč:

---

Pri delu v zasebnem sektorju mi ni bilo všeč:

---

(VPRAŠANJE, ČE JE ODGOVOR NA 4. IN 5. VPRAŠANJE DA: Kje vam je bilo boljše delati in zakaj?

- a) Bolje mi je bilo delati v javnem sektorju
- b) Bolje mi je bilo delati v zasebnem sektorju

Za odgovor napiši kratko razlago:

---

9. VPRAŠANJE: Opredelite, koliko je prednosti oziroma pomanjkljivosti javnega sektorja v primerjavi z zasebnim sektorjem.

- a) Veliko prednosti
- b) Malo prednosti
- c) Nima prednosti niti pom.
- d) Malo pomanjkljivosti
- e) Veliko pomanjkljivosti

10. VPRAŠANJE: Kaj od naslednjega bi vas spodbudilo, da sprejmete zaposlitev v javnem sektorju?

- a) Visoka plača
- b) Več ugodnosti
- c) Dobre delovne razmere
- d) Varnost zaposlitve
- e) Priporočila staršev
- f) Priporočila znancev/prijateljev
- g) Možnost napredovanja
- h) Manj stresa in pritiskov
- i) Predvidljiv 8-urni delovnik
- j) Zanimivo delo
- k) Želja po delu, ki je v korist družbe
- l) Drugo:\_\_\_\_\_

11. VPRAŠANJE Kaj od naslednjega bi vas odvrnilo, da bi sprejeli zaposlitev v javne sektorju?

- a) Nizka plača
- b) Manj ugodnosti
- c) Način dela
- d) Odsvetovanje staršev
- e) Odsvetovanje znancev/prijateljev
- f) Mnenje, da se lahko hitro zaposlim in mi zato varnost ni pomembna
- g) Manj možnosti za napredovanje
- h) Manj možnosti za ustvarjalno delo
- i) Manj avtonomije pri delu
- j) Drugo:\_\_\_\_\_

12. VPRAŠANJE: Kakšne možnosti po vašem mnenju nudi delo v zasebnem sektorju v primerjavi z delom v javnem sektorju glede na:

DOBER ŽIVLJENJSKI STANDARD;

- a) Veliko boljše možnosti
- b) Boljše možnosti
- c) Enake možnosti



- d) Slabše možnosti
- e) Veliko slabše možnosti

**KARIERO;**

- a) Veliko boljše možnosti
- b) Boljše možnosti
- c) Enake možnosti
- d) Slabše možnosti
- e) Veliko slabše možnosti

**URAVNOTEŽENOST ZASEBNEGA IN DELOVNEGA OKOLJA;**

- a) Veliko boljše možnosti
- b) Boljše možnosti
- c) Enake možnosti
- d) Slabše možnosti
- e) Veliko slabše možnosti

**USPOSABLJANJE IN RAZVOJ;**

- f) Veliko boljše možnosti
- g) Boljše možnosti
- h) Enake možnosti
- i) Slabše možnosti
- j) Veliko slabše možnosti

13. VPRAŠANJE: Poznam več ljudi, ki delajo v:

- a) Javnem sektorju
- b) Zasebnem sektorju

14. VPRAŠANJE: Ljudje, ki delajo v javnem sektorju in jih poznam, imajo o javnem sektorju:

- a) Pozitivno mnenje
- b) Negativno mnenje
- c) Ne vem

15. VPRAŠANJE: Ali vaši starši oziroma vaši najbližji delajo v javnem sektorju?

- a) DA
- b) NE

16. VPRAŠANJE: Ali to vpliva na vašo odločitev, da tudi vi izberete podobno delovno mesto kot vaši najbližji?

- a) DA
- b) NE

17. VPRAŠANJE: Od 1 do 5 razvrstite, kaj od naštetega vas najbolj opisuje. (5 pomeni, da te opis najbolj opisuje, 1 pa, da te opis sploh ne opisuje oziroma te opisuje najmanj od vseh naštetih.)

- a) Ne želim imeti skrbi, da jutri lahko ostanem brez službe.
- b) Bolj kot višina plače mi je pomembna pravična delitev plače med sodelavci.
- c) Želim delati tam, kjer bo plača najvišja.
- d) Ne skrbi me, da bom jutri brez službe.
- e) Delam lahko karkoli.

18. VPRAŠANJE: Želim si službo, kjer:

Lahko sam odrejam, kdaj bi začel ter kdaj končal z delom v delovnem dnevu:

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne vem

Kjer je delo zelo raznoliko:

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne vem

Kjer je delo zelo ustvarjalno:

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne vem

Kjer je bolj prisotno timsko delo:

- a) Da
- b) Ne
- c) Ne vem

19. VPRAŠANJE: Podan je primer poklica računovodje v javnem in zasebnem sektorju. Podana so tri samostojna vprašanja, ki med seboj niso vsebinsko povezana. Pomembno je, da se ob reševanju drugega ali tretjega vprašanja ne ozirate na prvo ali drugo vprašanje.

19.1 Plača računovodje v osnovni šoli (javni sektor) brez dodatkov znaša 1.050 € bruto. Plača Računovodje v tehnični trgovini (zasebni sektor) brez dodatkov znaša 1.250 €. Razlika v plačah je torej 200 €. Za katero zaposlitev bi se odločil/a?

- a) Zaposlitev v osnovni šoli
- b) Zaposlitev v tehnični trgovini
- c) Ne vem, odvisno še od drugih dejavnikov

19.1.1 Zakaj si se tako odločil/a?

---

19.2 Delovni čas računovodje je v obeh primerih 8 ur. Računovodja v osnovni šoli začne z delom ob 7:00 zjutraj in z delom konča ob 15:00. Tehnična trgovina beleži

svoj vzpon ter zaznava mnogo več prodaje, kot jo je bila deležna ob nastanku. S tem tudi v računovodstvu (zaposleni sta dve računovodji) dobijo več dela. Delovni čas se zato kdaj raztegne tudi na več kot 8 ur, za kar si naš računovodja lahko piše dodatne ure dela in dobi višje plačilo. Za katero zaposlitev bi se odločil?

- a) Zaposlitev v osnovni šoli
- b) Zaposlitev v tehnični trgovini
- c) Poiskal bi drugega delodajalca v zasebnem sektorju, kjer bi delal samo 8 ur in nič več.
- d) Ne vem, odvisno še od drugih dejavnikov

19.2.1 Zakaj si se tako odločil/a?

---

19.3 Gospodarski cikel se je zaradi nepričakovane epidemije COVID-19 zamajal in ogrozil veliko zasebnih podjetij, med drugim tudi trgovino, v kateri dela naš računovodja. Vodstvo zato planira odpustiti nekaj delavcev. Ker sta v trgovini dve računovodji, enemu grozi odpoved. Verjetnost, da zaposlitev izgubi naš računovodja, je 50 %. Računovodja, ki dela v osnovni šoli, pa se s svojimi sodelavci ne boji nepričakovanih vplivov nenavadne situacije, saj bo šola imela še vedno isto število otrok, ki se bodo izobraževali. Za katero zaposlitev bi se sedaj odločil/a?

- a) Zaposlitev v osnovni šoli
- b) Zaposlitev v tehnični trgovini
- c) Ne vem, odvisno še od drugih dejavnikov

19.3.1 Zakaj si se tako odločil/a?

---