

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

**NIZKO PLAČANI DELAVCI V SLOVENIJI**

LJUBLJANA, NOVEMBER 2002

TANJA FLORJANČIČ

## **IZJAVA**

Študentka Tanja Florjančič izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom prof. dr. Janeza Malačiča, in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 18.11.2002

Podpis: \_\_\_\_\_

# KAZALO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>UVOD</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>1. DELAVCI IN NIZKE PLAČE</b> .....   | <b>2</b>  |
| 1.1. KDO SO NIZKO PLAČANI DELAVCI?.....  | 2         |
| 1.2. VIŠINA NETO PLAČ PO PANOGAH.....  | 3         |
| 1.2.1. STANDARDNA KLASIFIKACIJA DEJAVNOSTI.....  | 4         |
| 1.2.2. PRIKAZ NETO PLAČ PO DEJAVNOSTIH.....  | 4         |
| 1.2.3. STOPNJE RASTI NETO PLAČ.....  | 6         |
| 1.3. POMEN IZOBRAZBE .....   | 8         |
| 1.3.1. IZOBRAZBENA STRUKTURA PO DEJAVNOSTIH.....   | 8         |
| 1.3.2. RAZLIKE MED PLAČAMI MOŠKIH IN ŽENSK PRI ENAKI STOPNJI STROKOVNE<br>USPOSOBLJENOSTI..... | 9         |
| 1.3.3. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE V SKLOPU VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA .....                   | 10        |
| 1.4. DOHODKOVNA NEENAKOST.....   | 11        |
| 1.4.1. KAZALCI NEENAKOSTI PLAČ V SLOVENIJI .....   | 12        |
| 1.4.2. ANALIZA NEENAKOSTI .....  | 13        |
| <b>2. NIZKE PLAČE V PODJETJIH</b> .....  | <b>15</b> |
| 2.1. BRUTO PLAČE.....  | 16        |
| 2.1.1. OMEJITVE DELODAJALCA.....   | 16        |
| 2.1.2. VIŠINA BRUTO PLAČ.....  | 17        |
| 2.2. RAST BRUTO PLAČ IN PRODUKTIVNOST .....  | 18        |
| 2.2.1. RAZMERE V SLOVENIJI .....   | 20        |
| 2.2.2. RAST REALNIH BRUTO PLAČ IN PRODUKTIVNOSTI PO DEJAVNOSTIH.....                           | 21        |
| 2.3. STRUKTURA STROŠKOV DELA .....   | 24        |
| 2.3.1. PRISPEVKI IN DAVKI OBRAČUNANI OD BRUTO PLAČE (DELAVCI) .....                            | 25        |
| 2.3.2. PRISPEVKI IN DAVKI OBRAČUNANI NA BRUTO PLAČO (DELODAJALEC).....                         | 26        |
| <b>3. ZAKONSKA PODLAGA UREJANJA PLAČ</b> .....   | <b>28</b> |
| 3.1. KATEGORIJE PLAČ .....   | 28        |
| 3.1.1. IZHODIŠČNA PLAČA .....  | 28        |
| 3.1.2. OSNOVNA PLAČA .....   | 29        |
| 3.1.3. ZAJAMČENA PLAČA.....  | 29        |
| 3.1.4. MINIMALNA PLAČA .....   | 30        |
| 3.2. KOLEKTIVNE POGODBE .....  | 31        |
| 3.2.1. POGAJANJA IN SKLEPANJA POGODB .....   | 31        |
| 3.2.2. TARIFNI DEL KOLEKTIVNIH POGODB .....  | 31        |
| 3.2.3. ZGRADBA SISTEMA KOLEKTIVNIH POGODB .....  | 32        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.2.4. ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH .....                | 33        |
| <b>3.3. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH .....</b>             | <b>34</b> |
| 3.3.1. PLAČILO ZA DELO .....                             | 34        |
| <b>4. RAZVOJ TRGA DELA V SLOVENIJI .....</b>             | <b>36</b> |
| 4.1. SLOVENIJA MED SOCIALIZMOM .....                     | 36        |
| 4.2. PROBLEM NIZKIH PLAČ V OBDOBJU TRANZICIJE .....      | 37        |
| 4.2.1. SPLOŠNE SPREMEMBE .....                           | 37        |
| 4.2.2. GIBANJE PLAČ PO OSAMOSVOJITVI .....               | 38        |
| 4.3. SLOVENIJA V ZADNJIH LETIH .....                     | 39        |
| 4.4. RAZVOJ TRGA DELA IN ZAPOSLOVANJA DO LETA 2006 ..... | 41        |
| 4.4.1. STRATEGIJA .....                                  | 42        |
| <b>SKLEP .....</b>                                       | <b>44</b> |
| <b>LITERATURA.....</b>                                   | <b>45</b> |
| <b>VIRI .....</b>  | <b>47</b> |
| <b>PRILOGE .....</b>                                     | <b>1</b>  |

## UVOD

Na trgu dela se srečata ponudba in povpraševanje po delu. Delavci so se pripravljene zaposliti v nekem podjetju, če v zameno dobijo primerno plačilo. Delodajalci plačilo za delo in nanj vezane dajatve vidijo kot strošek dela, zato si prizadevajo za nižja plačila. Nasprotno si zaposleni, za katere je to plačilo največkrat glavni vir dohodka, prizadevajo za čim višja plačila.

V diplomskem delu obravnavam segment delavcev, ki so na trgu dela v Sloveniji najslabše plačani. Prvo poglavje prikazuje njihov položaj. Nizke plače so značilne za določene panoge v gospodarstvu, povezane so z nižjo izobrazbo, nenazadnje tudi z razliko v spolu. Ker so na drugi strani zaposleni z izredno visokimi plačami, je prikazana še dohodkovna neenakost, ki iz leta v leto narašča.

Drugo poglavje zajema pogled podjetij na stroške dela. Nekatera podjetja morajo znižati stroške, če želijo preživeti. V to jih silita domača in mednarodna konkurenca, pa tudi davki in druge dajatve vezane na plače. Delavci si prizadevajo za višje plače, vendar si delodajalec ne sme privoščiti hitrejši rasti plač, kot je rast produktivnosti dela. Navedeni so še prispevki in davki, ki jih je treba izplačati na plačo zaposlenega.

Zakonodaja naj bi pomagala usklajevati dialog med delavci in delodajalci - to je tema tretjega poglavja. Ščiti predvsem delavce, saj zakonsko omejuje najnižje izplačane dohodke. Odnos med delodajalci in delavci se določi s kolektivno pogodbo, katera je lahko splošna, na ravni dejavnosti ali na ravni podjetja. Leta 2002 je bil v Sloveniji sprejet Zakon o delovnih razmerjih; na koncu poglavja je povzet njegov del, ki se nanaša na plačilo za delo.

V zadnjem poglavju je prikazan trg dela v Sloveniji, kako se je razvijal in kakšne so posledice osamosvojitve in tranzicije. Omenila sem tudi Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, ki temelji na smernicah Evropske unije.

# 1. DELAVCI IN NIZKE PLAČE

## 1.1. KDO SO NIZKO PLAČANI DELAVCI?

V vsakem gospodarstvu so delavci, katerih plačilo za opravljeno delo je izjemno nizko. Poznamo različna razmerja med številom nizkoplačanih in visokoplačanih delavcev ter različna razmerja med višinami najnižjih in najvišjih plač.

Nizko plačani delavci so navzoči v vsaki družbi. Kljub težnji, da bi ta razred dvignili na višjo raven, je to skorajda nedosegljivo. Je del gospodarstva. S tem pripomore k njegovi rasti in širitvi. Ekonomske politike lahko dosežejo izboljšanje razmer in pogojev dela. To vključuje višje minimalne plače, močnejše sindikate, v nekaterih državah tudi manjšo diskriminacijo - tako rasno kot spolno.

Te delavce štejemo med revno prebivalstvo. Poznamo dva vidika revščine. Absolutna revščina je prisotna zlasti v manj razvitih deželah. Revni nimajo dohodka, ki bi jim zagotavljal osnovne življenjske potrebščine. Definicijo oblikujemo s pomočjo košarice potrebščin. Za dežele v razvoju imamo še druga merila revščine, kot so: 4/5 dohodka porabijo za hrano, ki je enolična in revna - so podhranjeni; dva od desetih otrok umreta v prvem letu - kratka življenjska doba; le tretjina odraslih je pismenih - samo 40 odstotkov otrok dokonča več kot 3 leta osnovne šole itd. (Glas, 1991, str. 14).

V razvitih deželah uporabljamo relativni koncept revščine. Med revne štejemo prebivalce, ki so zaradi zaostajanja za prevladujočo življenjsko ravni in zapostavljenosti v družbenih razvojnih tokovih socialno in psihološko odrinjeni. Ni nujno, da so fizično eksistenčno ogroženi. Ta koncept revščine je težje opredeliti. Uporabimo oceno, da so revni v družbi tisti, katerih dohodek ne dosega npr. 40 odstotkov povprečnega dohodka (mediane). Ta koncept privede do dohodka, s katerim bi bili v revni deželi med premožnejšimi. V vsaki državi del prebivalstva sodi med revno prebivalstvo, tudi pri gospodarskem razvoju (Glas, 1991, str. 16).

V Sloveniji so, tako kot v drugih družbah, posamezne panoge gospodarstva, ki delavcem omogočajo le nizke plače. Te so obstajale že pred tranzicijo, zdaj pa še bolj izstopajo. Industrija, ki je v krizi, je izgubila trge ali enostavno ni konkurenčna in ne more zagotavljati dohodkov, ki bi si jih zaposleni želeli, če ne zaslužili. Nižje plačani delavci so pogosto manj izobraženi, imamo tudi delavce, ki niso končali niti osnovne šole. Ti nimajo možnosti ali sposobnosti zagotoviti si delovno mesto, ki bi jim omogočalo zelene zaslužke.

Velik problem delavcev, ki imajo nizke plače, je tudi v tem, da so njihova podjetja izplačevala nizke dohodke, ki so se spustili celo pod raven minimalne plače, ker so se znašla v brezizhodnem položaju. Po osamosvojitvi Slovenije se je v slovenskem gospodarstvu začel

oblikovati tržni kapitalizem, poleg tega je marsikatero podjetje ostalo brez trgov nekdanje Jugoslavije. Položaj mnogih podjetji je postal negotov in ljudje so po stečajih le-teh pristali na cesti. Tako so delavci, ki so že prej imeli nizke dohodke, ostali brez njih. Njihova starost je večinoma previsoka, da bi bili zanimivi za druga podjetja. To jih je pahnilo v še večjo revščino.

Ne smemo pozabiti drugih socialnih transferjev, ki jih država nudi tem ljudem in državljanom brez zaposlitve. Osnovni je socialnovarstvena pomoč (zagotovljeni minimalni dohodek). Prejemajo ga državljani, ki sebi in svoji družini iz objektivnih razlogov ne morejo zagotoviti dohodka v določeni minimalni višini (Stropnik, 1996, str. 8). Vendar je pravičnost in učinkovitost tega obsežnega sistema težko doseči, številni ukrepi niso usklajeni in včasih neupravičeno pozitivno ali negativno diskriminirajo nekatere skupine prebivalstva. Dogaja se, da ljudje, ki si z lastnim delom prizadevajo zaslužiti višje dohodke, padejo v revščino. S tem namreč pride do davkov in prispevkov na zaslužen bruto dohodek, na drugi strani pa do izgube določenih socialnih transferjev. Nižji razpoložljivi dohodek posameznika oziroma njegove družine destimulira željo po doseganju dohodkov z lastnim delom. Ta krivičnost je še večja, ker zakonodaja na področju socialnih transferjev ne upošteva razlike med bruto in neto dohodki, ki so osnova za ugotavljanje upravičenosti, kot tudi razlike med bruto in neto transferji (Stropnik, 1996, str. 9).

Dodaten problem je pri samem zajetju podatkov za oceno dohodkovnega položaja. Ogroženost gospodinjstev se ocenjuje na podlagi anketnih podatkov o dohodkovnem položaju slovenskih gospodinjstev in opazovanjih služb, ki so v stiku z ogroženimi družinami. V dohodke prebivalstva sodijo samo denarni dohodki in vrednost lastne proizvodnje, porabljene v gospodinjstvu. Ne upošteva se vrednost naturalnih prejemkov in raznih subvencij k cenam storitev, ki jih gospodinjstva pridobijo zaradi neugodnega dohodkovnega položaja. Tako se gospodinjstva, ki presegajo cenzuse za te prejemke, znajdejo v še slabšem položaju, saj morajo plačevati vse ali večino tistega, kar dobijo revni zastonj ali po nižji ceni. Pomanjkanje je lahko v družini, ki izkazuje precej višje denarne (bruto) dohodke, celo večje (Stropnik, 1996, str. 11).

## **1.2. VIŠINA NETO PLAČ PO PANOGAH**

Višina plače je odvisna od različnih dejavnikov v gospodarskih panogah - tako od lastnosti posameznika kot od položaja podjetja. Če gledamo širše, ugotovimo, da so med posameznimi panogami velike razlike. Veča se storitveni sektor, ki nudi višje zaslužke, materialna proizvodnja ostaja zaostaja.

Razred zase je državna uprava. Dohodki zaposlenih niso vezani na stroške dela, saj je delodajalec država in ne podjetje, ki bi moralo skrbno pretehtati svoje izdatke. Pri razpolaganju z javnim denarjem sistem dogovarjanja deluje, kolektivne pogodbe se

neposredno izvajajo, imajo takojšen učinek na plače. Pri zasebnem denarju je to odvisno od položaja podjetja, ki nudi zaposlitev. Poleg tega se plače v javnem sektorju dvigajo neprimerljivo hitreje. Zakon o razmerjih plač v javnem sektorju iz leta 1994 je uspešno določil razmerja med plačami poklicnih skupin. Praksa pa je to nadgradila s številnimi dodatki. Imamo celo primere plač v tem sektorju, kjer je vsota dodatkov višja od osnovne plače (Krljić, 2001, str.19).

Sistem plač v javnem sektorju se je podrl, kar najbolj občutijo v zasebnem sektorju, kjer ustvarjajo sredstva za visoka izplačila v javnem sektorju. To posledično pomeni manj sredstev za plače tega sektorja, saj so vezani na svoja lastna sredstva (Krljić, 2001, str.19).

### **1.2.1. STANDARDNA KLASIFIKACIJA DEJAVNOSTI**

Podatki o neto in pozneje tudi bruto plačah so prikazani na ravni področij dejavnosti SKD. Tako se označuje nacionalna klasifikacija dejavnosti, ki se v Republiki Sloveniji uporablja kot obvezen nacionalni standard v uradnih in drugih administrativnih zbirkah od 1. januarja 1997. Sestavljajo jo od najvišje do najnižje ravni dejavnosti: področja, podpodročja, oddelki, skupine, razredi in podrazredi. Najvišjo razčlenitveno raven dejavnosti obsega klasifikacija 17 področij dejavnosti, ki so označene s črkami (Grilj, 2002, str. 15). Ta razdelitev je razvidna v tabeli 1.

### **1.2.2. PRIKAZ NETO PLAČ PO DEJAVNOSTIH**

Čiste prejemke prebivalstva oziroma zaposlenih prikažemo z neto plačami. Predstavljajo največji delež znotraj razpoložljivih sredstev prebivalstva. Neto plača je bruto plača, ki ji odštejemo prispevke za socialno varnost in akontacijo davka od osebnih prejemkov (Statistični letopis 2001, str. 248). Definicija bruto plače sledi v poglavju o podjetjih, predstavlja namreč strošek podjetja.

Leta 2001 je bila povprečna neto plača v Sloveniji 134.856 SIT. Iz tabele 1 je razvidno, da so najvišje neto plače v panogi finančnega posredništva (J). To potrjuje že prej omenjeno trditev, da so storitve postale pomembnejše. Sledijo javna uprava, obramba in poslovne storitve (L) - razlog je nenadzorovana rast plač v javni upravi in obrambi, ki se financirata z javnim denarjem. Med višjimi so tudi plače v rudarstvu (C), izobraževanju (M) ter zdravstvu in socialni varnosti (N).

Najnižje neto plače so v gostinstvu (H), gradbeništvu (F) ter predelovalni dejavnosti (D), le nekoliko višje so v panogi ribištva (B) in trgovine; popravila motornih vozil (G). To kaže na pomen izobrazbe, saj te poklice opravljajo večinoma ljudje z nižjo izobrazbo.



Tabela1: Prikaz povprečnih mesečnih neto plač na zaposleno osebo v družbah, podjetjih in organizacijah po dejavnosti leta 2001 ter primerjava realnih neto plač po področjih dejavnosti s skupno povprečno neto plačo v letu 2001 (skupna povprečna neto plača v letu 2001 je indeks 100)

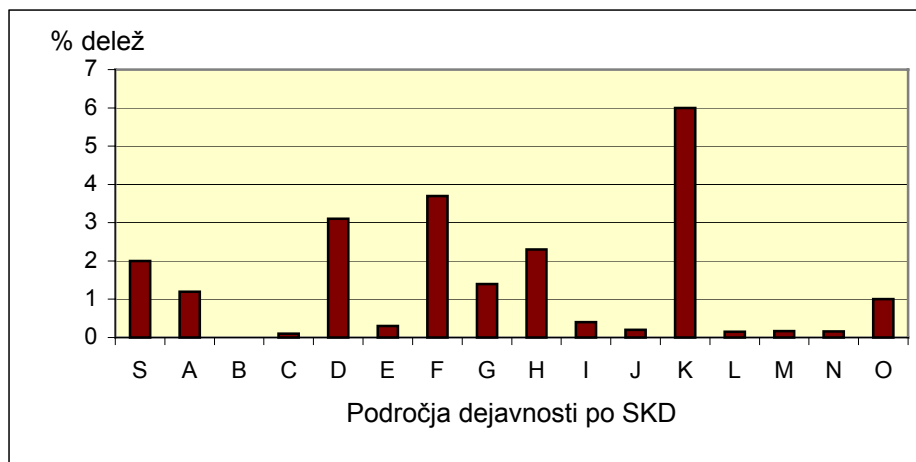
| <b>DEJAVNOST</b>                             | <b>NETO PLAČA (v SIT)</b> | <b>I (skupaj = 100)</b> |
|--|---------------------------|-------------------------|
| A - Kmetijstvo, lov, gozdarstvo              | 120.524                   | 89,4                    |
| B - Ribišтво                                 | 112.355                   | 83,3                    |
| C - Rudarstvo                                | 160.550                   | 119,1                   |
| D - Predelovalna dejavnost                   | 115.228                   | 85,4                    |
| E - Oskrba z elektriko, plinom, vodo         | 156.418                   | 116,0                   |
| F - Gradbeništvo                             | 112.702                   | 83,6                    |
| G - Trgovina; popravila motornih vozil       | 120.253                   | 89,2                    |
| H - Gostinstvo                               | 107.440                   | 79,7                    |
| I - Promet, skladiščenje, zveze              | 146.532                   | 108,7                   |
| J - Finančno posredništvo                    | 185.716                   | 137,7                   |
| K - Nepremičnine, najem, poslovne storitve   | 142.278                   | 105,5                   |
| L - Javna uprava, obramba, poslovne storitve | 170.856                   | 126,7                   |
| M - Izobraževanje                            | 159.081                   | 118,0                   |
| N - Zdravstvo, socialno varstvo              | 155.173                   | 115,1                   |
| O - Druge javne, skupne in osebne storitve   | 164.979                   | 122,3                   |
| <b>SKUPAJ</b>                                | <b>134.856</b>            | <b>100,0</b>            |

Vir: Statistične informacije, 2002, št. 78, str. 3.

V zadnjem stolpcu je primerjava povprečnih realnih neto plač po področjih dejavnosti leta 2001. Povprečna realna neto plača pomeni indeks 100, posamezni indeksi nam kažejo odstopanja od povprečja po področjih dejavnosti. Najvišji indeks je pri finančnem posredništvu (J) – kar 137,7. Sledi javna uprava, obramba, socialno zavarovanje (L) z indeksom 126,7. Ostali so bliže povprečju. Na nasprotni strani imamo izredno nizek indeks pri gostinstvu (H) – le 79,7. Nekoliko višji je pri ribištvu (B) 83,3, gradbeništvu (F) 83,6 in predelovalni dejavnosti (D), kjer znaša 85,4.

Na sliki 1 so prikazani deleži zaposlenih oseb po področjih dejavnosti v Sloveniji, ki so v marcu 2002 prejeli plačo, nižjo od minimalne. Med vsemi, v raziskovanje zajetimi zaposlenimi, je bilo takih 2 odstotka (S). Največ jih je bilo na področju nepremičnin, najema, poslovnih storitev (K), na področju gradbeništva (F), predelovalne dejavnosti (D) in gostinstva (H). Najmanj jih je bilo v ribištvu (B), rudarstvu (C), javni upravi, obrambi, socialnem zavarovanju (L), izobraževanju (M) in zdravstvu ter socialnemu varstvu (N). To so večinoma panoge, ki se financirajo iz državnega proračuna.

Slika 1: Delež zaposlenih oseb po področjih dejavnosti v Sloveniji s plačo, manjšo od minimalne, marec 2002



Vir: Statistične informacije 2002, št. 198, str. 1.

### 1.2.3. STOPNJE RASTI NETO PLAČ

Primerjava v tabeli 1 prikazuje razlike med višinami neto plač po področjih dejavnosti. Za predstavo o neenakomerni rasti plač med panogami si pogledjmo stopnje rasti v letih 1995 – 2001.

Stopnje rasti nam kažejo spremembe realnih neto plač v odstotkih. V tabeli 2 vidimo, da so se realne neto plače med posameznimi področji dejavnosti različno intenzivno spreminjale. Prav tako so opazne razlike v eni dejavnosti v posameznih letih. Pri nekaterih je negativen predznak, kar pomeni, da so se realne neto plače znižale.

Najvišja stopnja rasti povprečnih realnih neto plač je bila leta 1996, ko je znašala 4,5 odstotkov. K visoki rasti povprečne realne neto plače prispeva rast v storitvenih dejavnostih, predvsem v javni upravi, obrambi in socialnemu zavarovanju (L), kjer je bila stopnja rasti 5,5-odstotna, ter v zdravstvenem in socialnem varstvu (N), kjer so se realne neto plače v enem letu povišale za 7,9 odstotkov. Najnižja stopnja je bila na področju oskrbe z elektriko, plinom in vodo (E), in sicer -3,3 odstotkov. Leta 1997 je bila skupna stopnja rasti 2,9 odstotkov. Največji odstopanja sta v izobraževanju (M), kjer je bila stopnja 10,1-odstotna, ter v gostinstvu (H), kjer je znašala -3,3 odstotkov. Leta 1998 se je povprečna realna bruto plača zvišala za 1,5 odstotkov. Večjih odstopanj po področjih dejavnosti ni, opazna je le izredno nizka stopnja v gostinstvu (H), kjer je bila -5,1-odstotna. Leta 1999 je bila skupna stopnja rasti zopet nekoliko višja, to je 3,0-odstotna. Leto pozneje 2000 smo imeli najnižjo skupno stopnjo rasti v opazovanem obdobju, in sicer 1,4 odstotkov. Iz tabele je razvidno, da je bilo takrat največ negativnih stopenj rasti po posameznih panogah. Najvišji stopnji sta bili v

izobraževanju (M), 4,6 odstotkov in rudarstvu (C) 3,7 odstotkov. Leta 2001 je bila skupna stopnja 2,6 odstotkov, k temu je prispevala predvsem rast plač v javnem sektorju.

Tabela 2: Letne stopnje rasti povprečnih realnih neto plač v Sloveniji v obdobju 1996 – 2001 po področjih dejavnosti ter povprečne letne stopnje rasti po področjih dejavnostih za celotno opazovano obdobje

| PODROČJA DEJAVNOSTI                             | STOPNJE RASTI V % |            |            |            |            |            |            |
|---|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|   | 1996              | 1997       | 1998       | 1999       | 2000       | 2001       | 1996-2001  |
| A - Kmetijstvo, lov, gozdarstvo                 | 4,2               | 1,3        | 1,9        | 1,6        | -1,8       | -0,5       | 1,1        |
| B - Ribištvo                                    | 0,4               | 2,6        | 1,2        | -0,9       | -0,5       | -4,0       | -0,2       |
| C - Rudarstvo                                   | 0,7               | 3,0        | -0,0       | 3,2        | 3,7        | 3,9        | 2,4        |
| D - Predelovalna dejavnost                      | 3,9               | 3,1        | 2,5        | 2,6        | 2,5        | 1,7        | 2,7        |
| E - Oskrba z elektriko, plinom, vodo            | -3,3              | 5,9        | 1,5        | 5,3        | 0,5        | 4,4        | 2,4        |
| F - Gradbeništvo                                | 5,4               | 1,7        | 2,7        | 2,9        | -0,4       | 0,0        | 2,1        |
| G - Trgovina; popravila motornih vozil          | 3,2               | 0,0        | 1,2        | 1,7        | -2,3       | 0,6        | 0,7        |
| H - Gostinstvo                                  | 1,6               | -3,3       | -5,1       | 3,2        | -0,4       | 0,9        | -0,5       |
| I - Promet, skladiščenje, zveze                 | 3,2               | 1,5        | 1,6        | 2,4        | 2,2        | 2,0        | 2,2        |
| J - Finančno posredništvo                       | 4,6               | 1,2        | 0,8        | 3,1        | 0,7        | 2,9        | 2,2        |
| K - Nepremičnine, najem, poslovne storitve      | -1,5              | 2,9        | 1,9        | 2,9        | 2,0        | 3,1        | 1,9        |
| L - Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje | 5,5               | 2,3        | -0,5       | 3,9        | 0,5        | 4,3        | 2,7        |
| M - Izobraževanje                               | 3,3               | 10,1       | 0,2        | 3,2        | 4,6        | 5,7        | 4,5        |
| N - Zdravstveno, socialno varstvo               | 7,9               | -1,5       | -0,3       | 4,5        | 1,3        | 3,1        | 2,5        |
| O - Druge javne, skupne in osebne storitve      | 4,6               | 3,2        | 3,8        | 0,7        | -0,6       | 2,3        | 2,3        |
| <b>SKUPAJ</b>                                   | <b>4,5</b>        | <b>2,9</b> | <b>1,5</b> | <b>3,0</b> | <b>1,4</b> | <b>2,6</b> | <b>2,6</b> |

Vir: Grilj, 2002, str. 36, Statistične informacije 2002, št. 78, str. 3.

V zadnjem stolpcu so povprečne letne stopnje rasti realnih neto plač po področjih dejavnosti v Sloveniji za obdobje 1996 – 2001. skupno so se realne neto plače povišale za 2,6 odstotka na leto. Najvišja rast je bila v izobraževanju (M), kjer je dosegla 4,5 odstotka. Za 0,1 odstotka višja od skupne rasti je bila še v predelovalni dejavnosti (D) ter javni upravi, obrambi in socialnem zavarovanju (L). Negativna stopnja rasti je bila v gostinstvu (H), -0,5 odstotka in v ribištvu (B) kjer je bila -0,2-odstotna. Nizka stopnja je bila še na področju trgovine; popravila motornih vozil (G) – 0,7-odstotna in v kmetijstvu, lovu, gozdarstvu (A), kjer je bila 1,1-odstotna. Nižja od dveh odstotkov je bila tudi na področju nepremičnin, najema, poslovnih storitev (K) – 1,9-odstotna. Na ostalih področjih se je stopnja rasti realnih neto plač v opazovanem obdobju gibala med 2,1 in 2,5 odstotki.

### **1.3. POMEN IZOBRAZBE**

V zadnjih letih se je v Sloveniji izrazilo poslabšal ekonomski položaj neizobraženih delavcev. Tako leta 1999 kot leta 2000 je bila povprečna mesečna bruto plača zaposlenih oseb z visoko stopnjo strokovne usposobljenosti 3,7-krat višja od plače nekvalificiranih zaposlenih oseb. To kaže na vse večji pomen izobraževanja in izobraženosti prebivalstva. Že deset let je med registriranimi brezposelnimi kar 47 odstotkov oseb brez izobrazbe. Povprečna doba njihovega iskanja zaposlitve se podaljšuje in povprečno traja že več kot tri leta in pol. Pri iskalcih z visoko izobrazbo je ta doba občutno krajša, približno eno leto in pol ali manj. Anketa o delovni sili kaže dinamiko, po kateri se znižuje delež delovno aktivnih z nižjo izobrazbo, večata se deleža delovno aktivnih s srednješolsko in visoko izobrazbo (Kraigher, 2001, str. 404).

Po osamosvojitvi in prehodu v tržno gospodarstvo so se pokazale potrebe po bolj izobraženem kadru. Pred tem je bil v socializmu, kjer je prevladovalo komunistično mišljenje, pomemben predvsem delavski razred. Visoka izobrazba pogosto ni bila zahtevana, niti iskana. Prisotne so bile emigracije predvsem nižje, pa tudi višje izobraženega prebivalstva, v države Zahodne Evrope. Te so nadomestili neizobraženi delavci iz manj razvitih jugoslovanskih republik (Malačič, 2002, str. 3).

Po odcepitvi od skupne države Jugoslavije se je pretekli vpliv na izobraževalni sistem pri nas še poznal. Pomembnejši sta bili osnovna in srednja izobrazba, opazna je bila višja stopnja izobraženosti pri moški populaciji kot pri ženski (Malačič, 2002, str. 2).

Pred letom 1990 v slovenski industriji ne moremo govoriti o avtomatizaciji delovnega procesa. Ljudje z nizko izobrazbo ali brez nje so opravljali dela, ki so jih pozneje prevzeli stroji, te pa so upravljali visokoizobraženi delavci. Te spremembe v industriji in prehod v tržno gospodarstvo so močno vplivali na strukturo zaposlenih v slovenskem gospodarstvu. Povečalo se je povpraševanje po visokoizobraženem kadru, neizobražen kader in kader z nizko izobrazbo sta izgubila na pomenu (Malačič, 2002, str. 3).

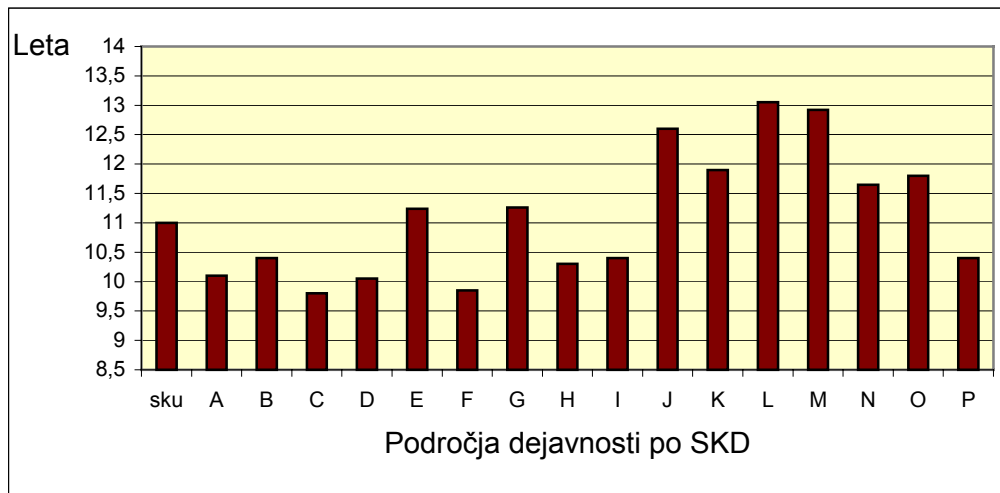
Spremembe so vplivale tudi na plače in razmerja med plačami v različnih panogah. Relativne plače so se povečale visokoizobraženim kadrom, tistim z nižjo izobrazbo so se dvignile bistveno manj. Poleg tega se plača veča tudi z leti delovnih izkušenj. Prej občutne razlike v višini plače med moškimi in ženskami so se zmanjšale ali celo izničile (Oražem, 1994, str. 15).

#### **1.3.1. IZOBRAZBENA STRUKTURA PO DEJAVNOSTIH**

Na povečano povpraševanje po visokoizobraženih kadrih so vplivale spremembe v gospodarstvu. Industrijska proizvodnja se je zmanjšala, narasel je pomen storitev in

dejavnosti, ki zahtevajo višjo stopnjo izobrazbe. Na sliki 2 so prikazani odstotki zaposlenih po področjih dejavnosti z določeno stopnjo izobrazbe.

Slika 2: Povprečno število let šolanja zaposlenih v Sloveniji leta 1998 po področjih dejavnosti - šolska izobrazba



Vir: Bevc, 2001, str. 92.

Vsi zaposleni so imeli leta 1998 v povprečju 11 let šolanja, kar je 0,9 let več kot leta 1991. Po področjih dejavnosti so najbolj izobraženi delavci v javni upravi in izobraževanju (13 let in več). Najnižja stopnja izobraženosti je v rudarstvu in gradbeništvu (manj kot 10 let šolanja). Če podatke o letih šolanja primerjamo s podatki o neto plačah po dejavnostih, ugotovimo, da so v dejavnostih, kjer imajo zaposleni manj let šolanja, tudi plače nižje. Omenimo še, da je izobraženost registriranih brezposelnih precej slabša od izobraženosti zaposlenih (Bevc, 2001, str. 90).

Izobrazbena struktura prebivalcev v Sloveniji se izboljšuje. Kljub temu še vedno zaostajamo za razvitimi državami EU, prav tako tudi za nekaterimi kandidatki za vstop vanjo, po deležih tistih z najvišjo izobrazbeno stopnjo (s terciarno izobrazbo). Ta zaostanek je manjši pri mlajših generacijah in večji pri starejših (Bevc, 2001, str. 87).

### 1.3.2. RAZLIKE MED PLAČAMI MOŠKIH IN ŽENSK PRI ENAKI STOPNJI STROKOVNE USPOSOBLJENOSTI

Razlike v višini plače zaposlenih so tudi glede na spol. Kot že pred leti, so bile tudi leta 2000 povprečne mesečne bruto plače moških večje od plač žensk, prav tako so bile višje po stopnji strokovne usposobljenosti v vseh sektorjih dejavnosti, razen pri redkih izjemah (Statistične informacije 2002, št. 71, str. 13).

Vzrokov za tako stanje je več. Razlike nastopijo zaradi gospodarskega stanja družbe, podjetja ali organizacije, zaradi različnih delovnih razmer, vrste in vsebine dela. Lahko so tudi posledica neenakomerne zastopanosti zaposlenih oseb po spolu v posameznih dejavnostih, kjer lahko prevladujejo moški ali ženske. Dela, pri katerih je verjetnost delovnih nesreč večja oziroma so delovne razmere težke, večkrat opravljajo moški. Za ta dela so predvideni dodatki pri plačilu, kar povečuje razlike. Vpliva tudi izbira šolanja. Ženske se večinoma odločajo za šolstvo, zdravstvo, javno upravo, kjer so praviloma zahtevane višje stopnje strokovne usposobljenosti, delovne razmere so ugodnejše. Njihov delež je manjši v predelovalnih dejavnostih, kjer so delovne razmere večinoma slabše. V teh dejavnostih so pogosto zaposlene na strokovno manj zahtevnih in slabše plačanih delovnih mestih. Vodilna in vodstvena delovna mesta zasedajo večinoma moški. To so delovna mesta s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, kjer so zahtevane najvišje stopnje strokovne usposobljenosti in izobrazbe, torej so tudi najbolj plačana. Na višino plače vplivajo še dolžina delovne dobe in individualne pogodbe (Statistične informacije, 2002, št. 71, str. 14).

### **1.3.3. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE V SKLOPU VSEŽIVLJENJSKEGA UČENJA**

Slovenija za razvitimi državami zaostaja tudi na področju izobraževanja odraslih. V 80-ih letih je močno upadlo število odraslih udeležencev v programih izobraževanja in usposabljanja. Po deležu javnih izdatkov v BDP za izobraževanje sicer sodimo med države z najvišjim deležem, vendar je od tega za izobraževanje odraslih pri nas namenjeno dva do trikrat manj sredstev. Po 90-ih letih se stanje na tem področju izboljšuje, a razvoj bi moral biti hitrejši. Morali bi izboljšati raven izobrazbe predvsem srednje, še mnogo let delovno aktivne populacije (Škrabec, 2001, str. 459).

Za doseg tega cilja so potrebne spremembe v kadrovske dejavnosti. Sprejeti je treba izkušnje razvitih držav, da je človeški dejavnik lahko velika konkurenčna prednost. Konkurenčna prednost se pre pogosto gradi na strategiji nizkih cen in stroškov, kar posledično vodi do nizkih plač. "Človeški dejavnik" bo postal pomembnejši, če se bo slovensko gospodarstvo usmerilo k proizvodnji proizvodov in storitev višje kakovosti. Te namreč ni mogoče imeti brez bolj usposobljenih, motiviranih in privrženih zaposlenih. Šole se spremembam, do katerih je prišlo zaradi prehoda v tržno gospodarstvo, počasi prilagajajo. Zato je dodatno notranje usposabljanje zaposlenih izredno pomembno. Zavedati se je treba, da se izobraževanje iz stroška spremeni v eno najbolj rentabilnih investicij (Kavčič, 1995, str. 118).

## 1.4. DOHODKOVNA NEENAKOST

Vsako gospodarstvo se srečuje na eni strani s proizvodnjo ter na drugi s potrošnjo dobrin. Prihodke narodnega gospodarstva določa potrošnja članov družbe. Razdelitev teh dohodkov je odvisna od položajev posameznih skupin ljudi, politike in moči (Ehrenberg, 2000, str. 524).

V različnih državah se srečujemo z različnimi pogledi na razdelitev dohodkov, dohodkovno neenakost. V evropskih državah so sindikalna združenja močnejša, kot v ZDA ali Kanadi. Poleg tega vlade evropskih dežel ne dopustijo, da bi najnižje plače padle prenizko in aktivno sodelujejo pri njihovem oblikovanju. Z določitvijo minimalnih plač so zagotovili najnižjo mejo, hkrati ne dopuščajo padca realnih minimalnih plač, kot se je to zgodilo v ZDA in Kanadi leta 1980 (Ehrenberg, 2000, str. 552).

Dva temeljna dejavnika, ki opredeljujeta delitvena razmerja v neki družbi, sta:

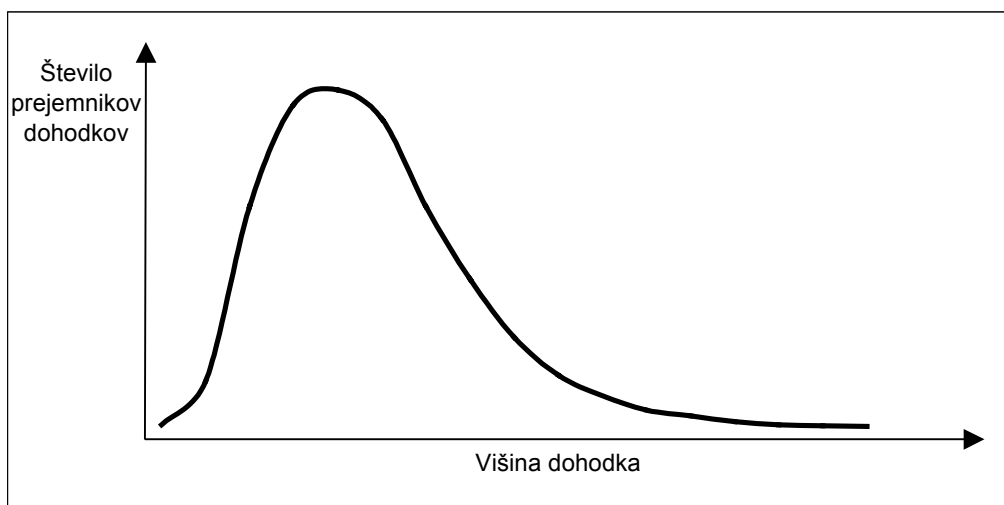
- dosežena raven razvitosti oziroma razvitost proizvodnih sil v družbi - način razdelitve je najprej odvisen od tega, koliko lahko razdelimo, to pa je odvisno od ravni razvitosti;
- proizvodni odnosi - družbe na približno enaki stopnji razvitosti se še vedno razlikujejo pri delitvenih razmerjih, na to vplivajo produkcijski odnosi, ki opredeljujejo razmerja ekonomske moči, tradicija, navade, običaji, zgodovinske okoliščine in drugo.

Različne raziskave so pokazale, da se razdelitev in neenakost z razvojem dinamično spreminjata (Glas, 1991, str. 3).

Pri obravnavi dohodkovne neenakosti je smiselno razlikovati dohodke od dela od dohodkov kapitala, lastnine, premoženja. K dohodkom od dela štejemo delovne zasluge, mezde in plače oseb, zaposlenih pri drugih delodajalcih. Dohodki od premoženja so v različnih davčnih sistemih obravnavani različno, z različnimi oblikami, stopnjami obdavčitve. Pri delovnih dohodkih - zaslužkih je oblika frekvenčne porazdelitve med državami dokaj podobna. Gre za unimodalno asimetrično porazdelitev, kar je prikazano na sliki 3 (Glas, 1991, str. 8).

Pri analizi dohodkov moramo biti pozorni tudi na razliko med bruto in neto dohodki. Rezultat sodelovanja v ekonomski dejavnosti je bruto dohodek kot relevantna kategorija za podjetje, ki mora ta znesek plačati za uporabo proizvodnega dejavnika. To je dohodek pred obdavčenjem. Prejemnik se preživlja z dohodkom, ki ga prejme po obdavčenju, z neto ali razpoložljivim dohodkom. Razlika med tema dvema količinama je odvisna od davčnega sistema ter od socialnega sistema in politike v družbi (Glas, 1991, str. 12).

Slika 3: Običajna frekvenčna porazdelitev dohodkov od dela (zaposlitve)



Vir: Glas, 1991, str. 8.

Slika frekvenčne porazdelitve dohodkov kaže kopičenje zaposlenih že pri sorazmerno nizkem dohodku. Iztegnjeni desni del ponazarja, da navzgor dohodki niso omejeni. Z višanjem dohodka se število prejemnikov manjša (Glas, 1991, str. 9).

#### 1.4.1. KAZALCI NEENAKOSTI PLAČ V SLOVENIJI

Med tranzicijo se je neenakost plač v Sloveniji povečala. Na ta gibanja so močno vplivale spremembe v strukturi zaposlenih. Zaposlenost se je zmanjševala, značilnosti tranzicijskega obdobja so najbolj prizadele zaposlene brez strokovne izobrazbe, tiste z najnižjimi plačami. Spreminjala se je tudi interna delitvena politika plač v okviru podjetij (Kovačič, 2000, str. 471).

Neenakost po regijah Slovenije ni tako očitna. Le dve statistični regiji sta razvitejši od slovenskega povprečja, in sicer Osrednjeslovenska regija in Obalno-kraška regija. Najbolj nerazvita je Pomurska regija (Kovačič, 2000, str. 474). Na splošno te razlike niso velike, kar je posledica sistema kolektivnih pogodb. Imamo splošno kolektivno pogodbo za zasebni sektor ter splošno kolektivno pogodbo za javni sektor. Ti določata izhodiščne bruto plače za devet tarifnih razredov, ki so oblikovani po stopnjah izobrazbe. Do razlik po regijah vendarle pride, predvsem zaradi strukture pretežnih dejavnosti v posameznih regijah in s tem povezane stopnje razvitosti (Kovačič, 2000, str. 475).

Pri ponazoritvi dohodkovne neenakosti najpogosteje uporabljamo Ginijev koeficient in Lorenzovo krivuljo. Lorenzova krivulja kaže, s kolikšnim delom vsega dohodka dejansko



razpolaga določen delež prebivalstva. Krivulja enakomerne razporeditve dohodkov predpostavlja, da imajo vsi enake dohodke. Ginijev koeficient je dvakratna površina med Lorenzovo krivuljo in krivuljo enakomerne razporeditve (Stanovnik, Stropnik, 1995, str. 204). Omenimo še en kazalec neenakosti - Robin Hoodov indeks. Ta kaže, kolikšen del vsega dohodka prebivalstva bi morali vzeti bogatim, tistim z najvišjimi dohodki, in ga dodeliti revnejšim, da bi dosegli dohodkovno enakost. Izračunamo ga tako, da za decile prebivalstva, ki razpolagajo z več kot 10 odstotkov dohodka, seštejemo presežke nad 10 odstotkov (Stanovnik, Stropnik, 1995, str. 206). Decili so razredi gospodinjstev po višini dohodka. V prvem decilu so gospodinjstva, ki so v relativno najslabšem položaju, v desetem decilu tista z najvišjimi dohodki.

#### 1.4.2. ANALIZA NEENAKOSTI

Prikazana analiza je opravljena na podatkih o dohodninah, bruto plačah in pokojninah. Dohodnina je najpomembnejši davek, ki ga plačujejo fizične osebe, vsi prebivalci Republike Slovenije, ki imajo obdavčljive vire dohodkov. Primerljivost izračunanih parametrov bo nekoliko motila sprememba leta 1993, ko je bilo sprejeto dopolnilo k zakonu o dohodnini, da zavezancem, katerih prejemki sestavljajo le pokojnine, za katere ni bilo obračunanih akontacij dohodnine, ni treba oddati davčne napovedi. To je bistveno zmanjšalo število davčnih zavezancev (Borak, Pfajfar, 2001, str. 2).

V prilogi 1 je nekaj osnovnih podatkov o bruto dohodkih in dohodninah zavezancev za dohodnino v letih 1991 – 2000. Prikazane so tudi mediane po letih ter izračuni Ginijevih koeficientov.

Iz podatkov je razvidno, da so dohodki asimetrično porazdeljeni, mediana je nižja od povprečnega bruto dohodka na zavezanca. V višjih dohodkovnih razredih ima manj ljudi večji delež celotnega dohodka. Ta asimetrija še narašča, kar je razvidno tudi iz Ginijevega koeficienta (Borak, Pfajfar, 2002, str. 5).

Tabela 3: Spremembe Ginijevega koeficienta v obdobju 1992 – 2000, izračun za bruto dohodke in neto dohodke

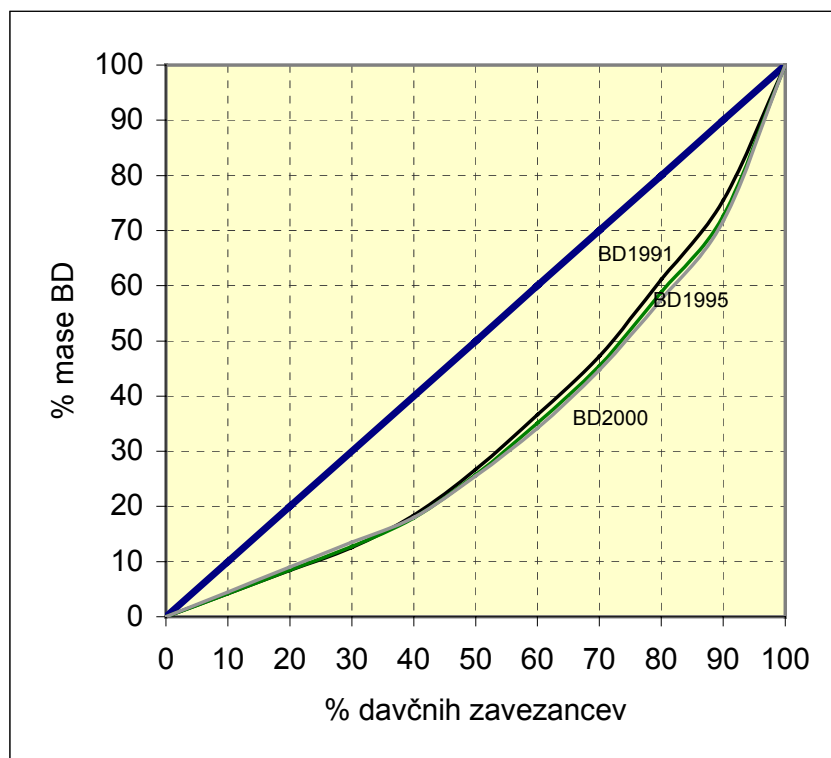
|                                   | 1992   | 1993   | 1994   | 1995   | 1996   | 1997   | 1998   | 1999   | 2000   |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Ginijev koeficient G (bruto)      | 0.3327 | 0.3595 | 0.3449 | 0.3459 | 0.3495 | 0.3524 | 0.3519 | 0.3514 | 0.3529 |
| $\Delta G$ na predhodno leto (v%) | +2.5   | +8.1   | -4.1   | +0.3   | +1.0   | +0.8   | -0.1   | -0.1   | +0.4   |
| Ginijev koeficient G (neto)       | 0.3120 | 0.3433 | 0.3126 | 0.3125 | 0.3152 | 0.3178 | 0.3178 | 0.3150 | 0.3165 |
| $\Delta G$ na predhodno leto (v%) | +2.4   | +10.0  | -8.9   | -0.0   | +0.9   | +0.8   | +0.0   | -1.2   | +0.5   |

Vir: Borak, Pjajfar, 2002, str. 4.

Koncentracija bruto dohodkov narašča. Ginijev koeficient se skozi leta povečuje. Vmes je bilo nekaj znižanj, vendar je rast večja od zmanjšanj. V spodnjih vrsticah celic so prikazane odstotne spremembe Ginijevega koeficienta glede na prejšnje leto. V zgornjih celicah so spremembe realnih bruto dohodkov, v spodnji pa spremembe realnih neto dohodkov. Pri delitvi neto dohodkov so Ginijevi koeficienti nižji kot pri delitvi bruto dohodkov, kar kaže na delovanje davčne politike v smeri omilitve dohodkovne neenakosti (Borak, Pjajfar, 2002, str. 6).

V prilogi 2 so prikazani deleži bruto dohodkov zavezancev posameznega decilnega razreda v skupnih bruto dohodkih od leta 1991 do 2000. Z uporabo teh podatkov oblikujemo Lorenzov grafikon, ki nam grafično prikaže večanje dohodkovne neenakosti.

Slika 4: Lorenzov grafikon za bruto dohodke davčnih zavezancev v letih 1991, 1995 in 2000



Vir: Borak, Pjajfar, 2002, str.5.

Položaj krivulj na grafikonu prikazuje, da se dohodkovna neenakost večja. Krivulja za leto 1995 leži v celoti desno od krivulje za leto 1991, krivulja leta 2000 pa v celoti desno od obeh.

V tabeli 4 so izračuni indeksa Robina Hooda v obdobju od leta 1991 do 2000. Indeks meri odstotek bruto dohodka, ki bi ga bilo treba prerazdeliti od zavezancev z najvišjimi dohodki med zavezance z najnižjimi. S tem bi dosegli enakomerno delitev med vsemi zavezanci

Tabela 4: Prikaz indeksov Robina Hooda v letih 1991 – 2000

|                     | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Indeks Robina Hooda | 23.4 | 24.0 | 25.9 | 24.7 | 24.9 | 25.5 | 25.7 | 25.8 | 25.8 | 25.9 |

Vir: Borak, Pjajfar, 2002, str. 10.

Da bi zagotovili enakost pri delitvi bruto dohodkov, bi morali leta 1991 zavezancem z najvišjimi dohodki odvzeti 23,4 odstotkov dohodka, leta 2000 pa že skoraj 26 odstotkov dohodka, ter ga prerazporediti k zavezancem z najnižjimi dohodki. Naraščanje indeksa izraža napenjanje socialnega loka.

## 2. NIZKE PLAČE V PODJETJIH

Delavci v zameno za svoje delo dobijo plačilo. Plačajo jih podjetja, pri katerih so zaposleni. Na drugi strani imamo torej podjetja, katerim so plače stroški dela. Plače zavzemajo relativno visok delež v celotnih stroških podjetja, saj sta delo in kapital najpomembnejša proizvodna dejavnika. Nekatera podjetja so prisiljena v izplačevanje nizkih plač, saj jim le ta način omogoča obstoj. Stroški dela poleg delavcem izplačanih plač zajemajo še nanje vezane prispevke za socialno varnost, stroške izobraževanja zaposlenih in druge stroške dela (Delakorda, 2001, str. 7).

Približno 15 odstotkov celotnih odhodkov gospodarskih družb gre za stroške dela. Največji delež odpade na bruto plače, kar 70 odstotkov. Kadar spremljamo spremembo stroškov dela opazimo, da ta največkrat odraža spremembe bruto plač (Delakorda, 2001, str. 9). Pomembno jih določajo tudi davki, ki jih plačujejo delodajalci, in drugi izdatki v zvezi z delom. Ti so v celotnih stroških do leta 1997 naraščali, v poznejših dveh letih so se ustalili na približno 17 odstotkov (Delakorda, 2001, str. 23).

Stroški dela so pomemben dejavnik konkurenčnosti podjetij in posledično konkurenčnosti celotnega gospodarstva. Do nizkih plač in izkoriščanja delavcev pride zaradi zniževanja stroškov v podjetju. Vendar so mnenja glede tega deljena. Nekateri so prepričani, da je slovenska konkurenčnost v primerjavi s tranzicijskimi državami slabša predvsem zaradi visoke ravni plač (Delakorda, 2001, str. 23). Na drugi strani so razlage, da si mora podjetje, poleg prizadevanja za zniževanje stroškov, prizadevati tudi za naraščanje obsega vrednosti prodanih izdelkov in storitev. Usmerila naj bi se v iskanje novih trgov, tržnih niš, boljše tehnologije, organizacije dela, kakovosti, boljše izkoriščanje svoje inovativnosti. Iz tega sledi konkurenčnost in prepoznavnost pri višjih realnih plačah, torej višjem standardu (Uhan, 1995, str. 171).

## **2.1. BRUTO PLAČE**

Z vidika delavcev smo govorili o neto plačah, ker je to vsota, ki jo dobijo v roke. Plače, ki so za delavce nizke, so za podjetja višje, saj moramo neto plači prišteti še razne prispevke in davke. Vsota, ki jo za stroške dela namenijo podjetja, je višja, zato si bomo ogledali še bruto plače.

Po definiciji so to izplačani prejemki zaposlenih oseb za njihovo delo v polnem delovnem času in krajšem ali daljšem od polnega delovnega časa. Zajemajo tudi vse druge prejemke, ki se oblikujejo na tej osnovi, kot so prejemki za delo nad delovnim časom (nadure), nadomestila za letni dopust, plačani dopust do 7 dni, državne praznike, izostanke zaradi bolezni do 30 dni, za strokovno izobraževanje, zastoje pri delu brez krivde zaposlenih, plačane odsotnosti, zaostala izplačila plač in nadomestila plač za predhodne mesece, prejemke za minulo delo, stimulatивne dodatke, dodatke, nagrade, premije ter prejemke po periodičnem obračunu in zaključnem računu.

Ne vsebujejo nadomestil, ki ne bremenijo podjetja oziroma organizacije, to so nadomestila porodniške odsotnosti, bolniške odsotnosti daljše od 30 dni, pripravništva, plačuje ga Zavod RS za zaposlovanje, dodatki za nego, invalidnine, nadomestila za opravljanje državljanske dolžnosti, vojaške vaje in vaje civilne zaščite. Ne vključuje še izplačil, ki bremenijo materialne stroške (povračila stroškov za prevoz na delo in z dela, nadomestila za prehrano, za službena potovanja, terenske dodatke, dnevnice, nočnine), izplačil za avtorske honorarje, pogodbeno delo, izplačil iz sklada skupne porabe (regresi, jubilejne nagrade, odpravnine itd.) in plač, ki so bile izplačane osebam kot lastniški deleži (Statistični letopis 2001, str. 248).

### **2.1.1. OMEJITVE DELODAJALCA**

Delavci, predvsem tisti z nizkimi plačami, so redko zadovoljni z višino svoje plače, hoteli bi višje plačilo. Na drugi strani so delodajalci, katerim so plače stroški dela in težijo k zniževanju le-teh. Podjetja se pri svojem delovanju srečujejo z mnogimi ovirami, ki jih v to prisilijo.

Podjetja se na trgu srečujejo s povpraševanjem, ki določa ceno njihovim izdelkom in storitvam. Poleg omejenosti trga jih ogroža tudi konkurenca, ki pokriva del trga in hkrati niža ceno. Teh omejitev ni, če ima podjetje monopolni položaj, kar mu daje moč nad konkurenčnimi podjetji, če ta sploh obstajajo. Vendar to ne pomeni, da to podjetje ne bo izplačevalo nizkih plač. Monopolnim podjetjem je velikokrat glaven cilj dobiček. Pri doseganju tega cilja se pri zniževanju stroškov velikokrat odločajo tudi za nizke plače svojih delavcev. Stopnja razvitosti podjetja prav tako vpliva na stroške. Avtomatizacija omogoča podjetjem višjo proizvodnjo pri nižjih stroških dela, kar povečuje konkurenčnost. Na ceno dela vpliva tudi stopnja izobrazbe. Če podjetje želi zaposlene z višjo izobrazbo, bo moralo

ponuditi večje zasluzke, da bo na trgu dobilo ustrezne delavce (Milkovich, Newman, 1996, str. 212).

Delodajalci obravnavajo plače in nagrajevanje svojih zaposlenih z vidika nadzora stroškov dela in motivacijskih dejavnikov. To kratkoročno prispeva k večji učinkovitosti, dolgoročno pa k doseganju ciljev, strategije. Sistem plač in nagrajevanja ne more delovati motivacijsko, če ga zaposleni ne sprejmejo kot pravičnega in usklajenega s svojimi potrebami. Dogovarjajo se v procesu kolektivnih pogajanj, kjer predstavniki zaposlenih, to so sindikati, in predstavniki delodajalcev usklajujejo svoje interese ter se dogovarjajo o osnovnih pravilih glede plač. Kolektivne pogodbe se sklepajo na različnih ravneh, na ravni gospodarstva, panoge ali posameznega podjetja (Zupan, 1995, str. 122).

V slovenski zakonodaji in kolektivnih pogodbah so določeni elementi plač in nagrajevanja. Plačo sestavljajo osnovna plača in razni dodatki. Mnoge izmed elementov plač in nagrajevanja v posameznem podjetju določijo s posebnim pravilnikom, za posameznega zaposlenega nato še v pogodbi o zaposlitvi (Zupan, 1995, str. 124).

Osnovne plače v podjetjih določajo z vrednotenjem dela, ob upoštevanju izhodiščnih plač, predpisanih v ustreznih kolektivnih pogodbah. Gre za sistematično ocenjevanje elementov dela, ki jih ugotovimo z analizo dela. Razvite so različne metode, kot so rangiranje, primerjava dejavnikov ali točkovne metode; te zajemajo različna merila za določanje vrednosti dela, kot so potrebna znanja, spretnosti, odgovornost, samostojnost (Zupan, 1995, str. 126).

Delodajalec torej ne more spreminjati višine plač zaposlenih in jih držati na nizki ravni, kot bi morda želel zaradi svojih interesov. Na eni strani ga omejuje trg s povpraševanjem in konkurenco, na drugi strani pa zakon, ki določa minimalna plačila za določeno delo, in trg dela s svojo ponudbo.

### **2.1.2. VIŠINA BRUTO PLAČ**

Podatke o plačah najdemo v različnih virih. Podatke na letni ravni objavlja Statistični urad Republike Slovenije (SURS) v Statističnem letopisu. Objavlja jih tudi mesečno v svojih mesečnih raziskavah (ZAP-M). Mesečne podatke o plačah objavlja še Agencija za plačilni promet (APP). Podatki se med seboj razlikujejo zaradi različnih zajemanj kategorij. Podatke o bruto in neto plačah zaposlenih najdemo pri SURS-u (Grilj, 2002, str. 6).

V prvem poglavju smo si ogledali višine neto plač po področjih dejavnosti. Če jih primerjamo z bruto plačami, ugotovimo, koliko več morajo podjetja plačati na zaposlenega. Razlika gre za prispevke in davke, kot so prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prispevki za

zdravstveno zavarovanje in podobno. Zaposlenim omogočajo zdravniško oskrbo in pokojnino ob upokojitvi. Davek se obračuna kot akontacija dohodnine.

Tabela 5: Primerjava povprečnih mesečnih neto plač in povprečnih mesečnih bruto plač na zaposleno osebo v družbah, podjetjih in organizacijah po dejavnosti, 2001

| <b>DEJAVNOST</b>                             | <b>NETO PLAČA</b> | <b>BRUTO PLAČA</b> |
|--|-------------------|--------------------|
| A - Kmetijstvo, lov, gozdarstvo              | 120.524           | 185.550            |
| B - Ribišstvo                                | 112.355           | 172.752            |
| C - Rudarstvo                                | 160.550           | 248.031            |
| D - Predelovalna dejavnost                   | 115.228           | 178.596            |
| E - Oskrba z elektriko, plinom, vodo         | 156.418           | 250.000            |
| F - Gradbeništvo                             | 112.702           | 173.179            |
| G - Trgovina; popravila motornih vozil       | 120.253           | 189.609            |
| H - Gostinstvo                               | 107.440           | 165.159            |
| I - Promet, skladiščenje, zveze              | 146.532           | 232.483            |
| J - Finančno posredništvo                    | 185.716           | 313.370            |
| K - Nepremičnine, najem, poslovne storitve   | 142.278           | 233.439            |
| L - Javna uprava, obramba, poslovne storitve | 170.856           | 278.826            |
| M - Izobraževanje                            | 159.081           | 255.222            |
| N - Zdravstvo, socialno varstvo              | 155.173           | 253.131            |
| O - Druge javne, skupne in osebne storitve   | 164.979           | 273.443            |
| <b>SKUPAJ</b>                                | <b>134.856</b>    | <b>214.561</b>     |

Vir: Statistične informacije, 2002, št. 78, str. 3.

Leta 2001 je povprečna mesečna bruto plača v Sloveniji znašala 214.561 SIT. Iz tabele je razvidno, da so bruto plače precej višje od izplačanih neto plač. Povprečno so neto plače od 60 do 65 odstotkov vsote, ki jo za bruto plače namenijo delodajalci. Kar 35 do 40 odstotkov bruto plače gre torej za prispevke za socialno varnost in druge prispevke oziroma stroške. Skupni delež davkov in prispevkov pri bruto plači se je povišal s 37,03 odstotkov leta 2000 na 37,15 odstotkov leto pozneje.

## **2.2. RAST BRUTO PLAČ IN PRODUKTIVNOST**

Plače se ne morejo nenadzorovano dvigati, vsaj ne v proizvodni dejavnosti. To namreč pomeni dvigovanje stroškov v podjetju. Rast plač naj bi bila usklajena z rastjo produktivnosti. Rast produktivnosti naj bo zgornja meja rasti plač. V nasprotnem primeru prihaja v gospodarstvu do negativnih učinkov z ekonomskimi in družbenimi posledicami, kot so nepravilna alokacija proizvodnih dejavnikov, inflacija, nezaposlenost itd (Uhan, 1995, str. 181).

Gospodarsko rast spodbuja selitev proizvodnih dejavnikov iz manj produktivnih v produktivnejše sektorje. Produktivnost dela je odvisna od višine dosežene dodane vrednosti in kakovosti zaposlenih. Opredelimo jo kot razmerje med količino ustvarjene proizvodnje in porabljenim potroškom dela. Glede na razpoložljive podatke in namen merjenja produktivnosti, poznamo več različnih kazalcev produktivnosti (Grilj, 2002, str. 20).

Rast produktivnosti dela nam pove, v kolikšni meri je rast realnih plač ekonomsko upravičena. Produktivnost dela opredelimo:

$$\text{produktivnost} = \frac{\text{proizvod}}{\text{zaposlenost}} = \frac{Q}{L}$$

Kot proizvod nastopa bruto domači proizvod, dodana vrednost ali industrijska proizvodnja, odvisno od obravnavanega sektorja. Za realne plače smatramo nominalne plače, deflacionirane z indeksom cen življenjskih potrebščin (Delakorda, 2001, str. 9). Zavedati se moramo vedno večje pomanjkljivosti tako izračunanega kazalca. V njem se kaže prepričanje, da je delo edini produktiven proizvodni dejavnik, to mišljenje je bilo značilno za socialistično obdobje. Težave pri merjenju produktivnosti povzročata tudi vse težje zajemanje obsega proizvodnje, zaradi povečanega pomena in obsega storitvenih dejavnosti. V razvitih državah so te celo pomembnejše od primarnih in sekundarnih dejavnosti. Ne smemo pozabiti niti na vprašanje merjenja inflacije. Proizvodnjo obravnavamo s pomočjo vrednostnih kategorij, vprašanje je, ali je inflacija natančno izmerjena, saj ima to velik vpliv na rezultate analize (Malačič, 2000, str.581).

Enostavno razlago, zakaj morajo realne plače rasti usklajeno z rastjo produktivnosti dela, dobimo v mikroekonomski teoriji, ki jo lahko posplošimo tudi na narodno gospodarstvo. Podjetja, ki delujejo v konkurenčnem okolju, so svoje proizvode pripravljena ponujati po ceni, enaki ali višji od minimuma povprečnih variabilnih stroškov proizvoda. Predpostavimo, da v narodnem gospodarstvu kot proizvodna dejavnika nastopata delo in kapital, ter da je količina uporabljenega kapitala v proizvodnem procesu v kratkem obdobju fiksna. Ob takih pogojih variabilne stroške določata cena proizvoda in količina dela. Funkcija povprečnih variabilnih stroškov je torej:

$$AVC = \frac{VC}{Q} = Pl * \frac{L}{Q} = \frac{Pl}{\frac{Q}{L}}$$

AVC = povprečni variabilni stroški; VC = variabilni stroški; Q = proizvod; Pl = cena dela; L = količina dela.

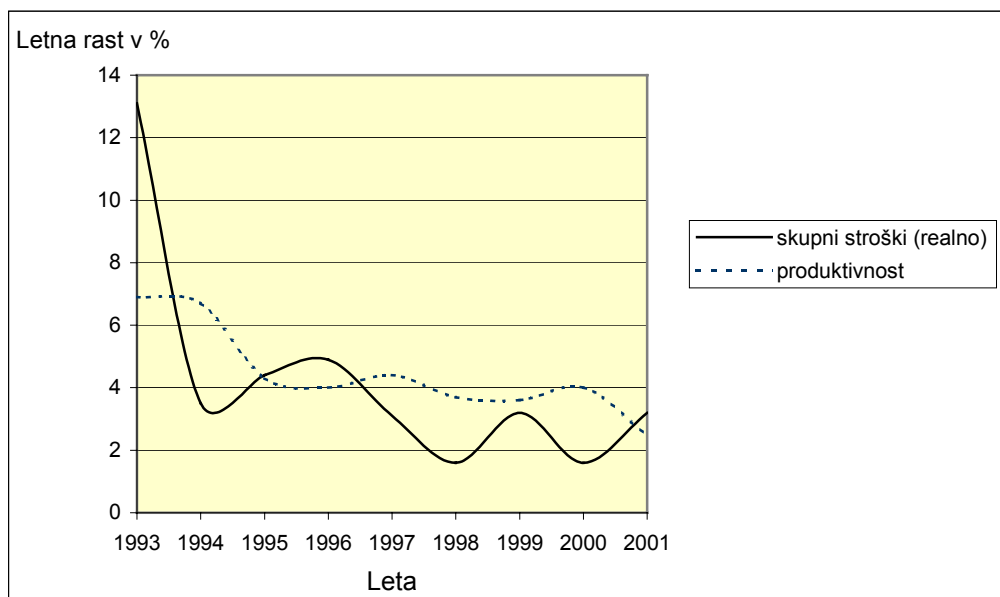
Povprečni variabilni stroški oziroma cene proizvodov so, glede na funkcijo, odvisni od razmerja med ceno dela in povprečno produktivnostjo dela. Povprečni variabilni stroški

naraščajo, če raste cena dela ob nespremenjeni produktivnosti dela, pada produktivnost dela ob enaki ceni dela ali če raste cena dela hitreje od produktivnosti dela (Delakorda, 2001, str. 10).

### 2.2.1. RAZMERE V SLOVENIJI

Razlika med rastjo produktivnosti in rastjo realnih plač v narodnem gospodarstvu kaže, kolikšen je vpliv plač na konkurenčnost. Na sliki 4 je prikazana primerjava med produktivnostjo in celotnimi realnimi stroški dela za Slovenijo v obdobju od leta 1994 do 2001.

Slika 5: Produktivnost in celotni stroški dela (realno) za Slovenijo v obdobju 1994 – 2001



Vir: Delakorda, 2001, str. 11, Pomladansko poročilo 2001, str. 18.

Na sliki vidimo, da je rast celotnih stroškov dela prehitela rast produktivnosti leta 1993 ter del leta 1994 in leta 1996 ter začetku leta 1997. Od leta 1997 je rast celotnih stroškov dela zaostajala za rastjo produktivnosti dela, le leta 1999 se ji je nekoliko približala. Leta 2001 je rast celotnih stroškov dela zopet prehitela rast produktivnosti, zaradi velike rasti plač v javnem sektorju. Ob primerjavi gibanja (dinamike) stroškov dela in produktivnosti dela sklepamo, da stroški dela niso dejavnik, ki bi prispeval k slabšanju konkurenčnosti slovenskega gospodarstva. Iz mednarodnih primerjav vidimo, da konkurenčnost Slovenije slabšata predvsem visoka raven plač in njihova davčna obremenjenost (Delakorda, 2001, str. 11).



Leta 2001 je realna bruto plača na zaposlenega prvič po letu 1996 presegla rast produktivnosti dela. Rast realnih bruto plač je znašala kar 3,2 odstotka, rast produktivnosti dela pa le 2,5 odstotka. K tem neugodnim makroekonomskim razmeram je največ pripomogla izjemna rast plač na zaposlenega v javnem sektorju, kar 5,1 odstotka. Bruto plače na zaposlenega v zasebnem sektorju so, kot je značilno za zadnja leta, pospešeno naraščale proti koncu leta ter dosegle 2,3-odstotno realno rast (Pomladansko poročilo 2002, str. 18).

Rast bruto plače v javnem sektorju je bolj kot od usklajevanja odvisna od povečanja dodatkov iz kolektivnih pogodb in uredbe, ki so del plače. Za javno upravo je značilno še zaposlovanje novih delavcev ter izredna napredovanja. Izjemna rast realnih bruto plač v javnem sektorju je več kot enkrat presegla rast produktivnosti dela ter tako pripomogla k poslabšanju makroekonomskih razmerij v letu 2001 (Pomladansko poročilo 2002, str. 86).

### **2.2.2. RAST REALNIH BRUTO PLAČ IN PRODUKTIVNOSTI PO DEJAVNOSTIH**

Rast produktivnosti dela se seveda razlikuje po področjih dejavnosti. Prav tako se po področjih dejavnosti razlikuje rast realnih bruto plač. V tabeli 6 so izračunane stopnje rasti bruto plač po področjih dejavnosti po standardni klasifikaciji dejavnosti.

V obdobju 1996 – 2000 opazimo največjo skupno letno rast povprečne bruto plače v letu 1996, bila je 4,2-odstotna. K temu je pripomogla predvsem rast plač v individualnih pogodbah, predvsem v zasebnem sektorju, ter rast plač v javnem sektorju, zaradi sprejetih sprememb v kolektivnih pogodbah. Najvišja rast je bila v zdravstvu, socialni varnosti (N) – 7,6 odstotkov, sledi javna uprava, obramba, socialno zavarovanje (L) s 6,4 odstotki. Najmanjša rast je bila pri nepremičninah, najemu in poslovnih storitvah, 0,4-odstotna in v oskrbi z elektriko plinom, vodo (E), in sicer 0,8 odstotka. Leta 1997 izstopa izobraževanje (M) z 8,4-odstotno rastjo, v gostinstvu (H) je bila rast najnižja -4,5-odstotna, torej negativna. V tej dejavnosti je bila rast najnižja tudi leta 1998, -6,5 odstotkov. V naslednjih letih tako visokih odstopanj ni več. Najnižja skupna rast povprečnih realnih bruto plač je bila leta 1998 z 1,6 odstotka, leta 2000 je bila skupna rast 1,6-odstotna. Razvidno je, da je bilo v teh dveh letih, z nižjo skupno rastjo realnih bruto plač, največ negativnih rasti po dejavnostih.

Tabela 6: Letne stopnje rasti povprečnih realnih bruto plač v Sloveniji po področjih dejavnosti v obdobju 1996 – 2001 ter povprečne letne stopnje rasti povprečnih realnih bruto plač po področjih dejavnosti za celotno opazovano obdobje

| PODROČJA DEJAVNOSTI                             | STOPNJE RASTI V % |            |            |            |            |            |            |
|---|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|   | 1996              | 1997       | 1998       | 1999       | 2000       | 2001       | 1996-2001  |
| A - Kmetijstvo, lov, gozdarstvo                 | 4,2               | 1,5        | 2,3        | 1,7        | -2,3       | -0,8       | 1,1        |
| B - Ribištvo                                    | 2,5               | 2,4        | 1,2        | -1,9       | -1,0       | -4,6       | -0,2       |
| C - Rudarstvo                                   | 1,1               | 3,2        | -0,8       | 3,6        | 4,0        | 4,1        | 2,5        |
| D - Predelovalna dejavnost                      | 4,0               | 3,4        | 2,9        | 2,8        | 2,8        | 1,7        | 2,9        |
| E - Oskrba z elektriko, plinom, vodo            | 0,8               | 1,5        | 1,4        | 5,8        | 0,4        | 4,7        | 2,4        |
| F - Gradbeništvo                                | 5,3               | 1,7        | 3,1        | 3,7        | -0,7       | 0,3        | 2,2        |
| G - Trgovina; popravila motornih vozil          | 3,1               | -0,3       | 1,3        | 1,6        | -2,4       | 0,6        | 0,7        |
| H - Gostinstvo                                  | 2,6               | -4,5       | -6,5       | 3,2        | -0,7       | 0,7        | -0,9       |
| I - Promet, skladiščenje, zveze                 | 3,5               | 1,4        | 1,5        | 2,7        | 2,4        | 2,4        | 2,3        |
| J - Finančno posredništvo                       | 5,2               | 1,6        | 0,5        | 3,4        | 0,5        | 3,1        | 2,4        |
| K - Nepremičnine, najem, poslovne storitve      | 0,4               | 1,1        | 2,1        | 3,1        | 2,4        | 3,2        | 2,1        |
| L - Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje | 6,4               | 2,1        | -0,1       | 4,2        | 0,3        | 4,7        | 2,9        |
| M - Izobraževanje                               | 6,0               | 8,4        | -0,3       | 3,3        | 5,4        | 6,3        | 4,9        |
| N - Zdravstveno, socialno varstvo               | 7,6               | 2,7        | -0,4       | 5,0        | 1,5        | 3,5        | 3,3        |
| O - Druge javne, skupne in osebne storitve      | 5,5               | 4,1        | 4,0        | 0,2        | -1,1       | 2,3        | 2,5        |
| <b>SKUPAJ</b>                                   | <b>4,2</b>        | <b>3,1</b> | <b>1,6</b> | <b>3,3</b> | <b>1,6</b> | <b>2,8</b> | <b>2,8</b> |

Vir: SURS, Statistični letopis 2001, str. 250, 275; Statistične informacije, 2002, št. 78, str. 3; lasten izračun.

V zadnjem stolpcu so izračunane povprečne letne stopnje rasti realnih bruto plač po področjih dejavnosti v Sloveniji za obdobje 1996 – 2001. Povprečna letna rast realnih bruto plač v tem obdobju je bila 2,8 odstotkov. Negativna rast je bila v gostinstvu (H), kjer je znašala -0,9 odstotka in v ribištvu (B), kjer je bila -0,2 odstotka na leto. Precej pod povprečjem je bila še na področju trgovine; popravila motornih vozil (G), in sicer 0,7-odstotna ter v kmetijstvu, lovu, gozdarstvu (A), kjer je znašala 1,1 odstotka na leto. Najvišja letna stopnja je bila v izobrazbi (M), kjer je znašala kar 4,9 odstotkov. Nad povprečjem je bila še stopnja v zdravstvu, socialnem varstvu (N), in sicer 3,3 odstotkov ter v javni upravi, obrambi, socialnem zavarovanju (L), kjer je bila 2,9-odstotna. Enaka stopnja letne rasti je bila tudi v predelovalni dejavnosti (D). Pri ostalih področjih dejavnosti se je povprečna letna stopnja rasti realnih bruto plač v opazovanem obdobju gibala med 2,1 in 2,5 odstotki.

Poleg rasti povprečnih realnih bruto plač si po področjih dejavnosti pogledjmo še stopnje rasti in skupni porast produktivnosti dela v Sloveniji v istem obdobju. V primerjavi z razvitimi

državami je produktivnost dela v Sloveniji relativno nizka. Ob prilagajanju novim trgom in novim lastninskim razmerjem na začetku tranzicije je prišlo tako do opuščanja nerentabilnih proizvodenj kot do pritiskov na zviševanje produktivnosti v drugih, zlasti industrijskih proizvodnjah. V prvih letih se je produktivnost povečevala predvsem z odpuščanjem presežnih delavcev. To so bili večinoma starejši in neizobraženi delavci. V zadnjih letih na rast produktivnosti vplivajo tudi učinki prestrukturiranja, število zaposlenih namreč že od leta 1998 narašča, medtem ko produktivnost ne pada. Na to vpliva tudi izboljševanje izobrazbene sestave zaposlenih (UMAR, poročilo o razvoju, 2002).

Tabela 7: Letne stopnje rasti in povprečne letne stopnje rasti produktivnosti v Sloveniji po področjih dejavnosti v obdobju 1996 – 2000 ter indeks rasti produktivnosti po področjih dejavnosti v opazovanem obdobju

| PODROČJA DEJAVNOSTI                             | STOPNJE RASTI V % |            |            |            |            |            | I(2000/95)   |
|---|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
|   | 1996              | 1997       | 1998       | 1999       | 2000       | 1996-2000  |              |
| A - Kmetijstvo, lov, gozdarstvo                 | 11,0              | -0,1       | 2,8        | 0,4        | 3,2        | 3,4        | 118,1        |
| B - Ribišтво                                    | 9,6               | -20,0      | 2,8        | 17,6       | 5,8        | 3,2        | 112,2        |
| C - Rudarstvo                                   | 12,8              | 4,5        | 3,2        | 6,7        | 17,3       | 8,9        | 152,1        |
| D - Predelovalna dejavnost                      | 7,20              | 12,2       | 6,9        | 4,9        | 9,0        | 8,0        | 146,9        |
| E - Oskrba z elektriko, plinom, vodo            | -3,0              | 7,7        | 6,6        | -0,6       | 4,5        | 3,1        | 115,6        |
| F - Gradbeništvo                                | 8,6               | 3,2        | 5,7        | 8,9        | -1,6       | 5,0        | 127,1        |
| G - Trgovina; popravila motornih vozil          | 1,7               | 1,7        | 2,6        | 4,8        | 0,8        | 2,3        | 112,1        |
| H - Gostinstvo                                  | -0,2              | 4,1        | -0,2       | 2,9        | 7,6        | 2,9        | 114,8        |
| I - Promet, skladiščenje, zveze                 | 3,6               | 4,9        | 4,8        | 2,1        | 3,3        | 3,7        | 120,0        |
| J - Finančno posredništvo                       | 10,9              | -4,0       | 2,7        | 2,3        | 2,5        | 2,9        | 114,7        |
| K – Nepremičnine, najem, poslovne storitve      | 0,2               | 0,8        | -1,9       | 0,1        | 0,2        | -0,1       | 99,4         |
| L - Javna uprava, obramba, socialno zavarovanje | -0,7              | 3,9        | 3,0        | 1,3        | 1,8        | 1,9        | 109,7        |
| M - Izobraževanje                               | -2,0              | 1,7        | 2,0        | 1,1        | 2,6        | 1,1        | 105,4        |
| N - Zdravstveno, socialno varstvo               | 3,0               | 1,1        | -1,9       | -0,2       | -0,0       | 0,4        | 101,9        |
| O - Druge javne, skupne in osebne storitve      | 2,9               | -1,9       | 4,3        | -0,2       | 2,0        | 1,4        | 107,1        |
| <b>SKUPAJ</b>                                   | <b>4,7</b>        | <b>5,0</b> | <b>3,7</b> | <b>3,2</b> | <b>3,9</b> | <b>4,1</b> | <b>122,2</b> |

Vir: Grilj, 2002, str. 23.

Stopnje rasti po letih in po dejavnostih so zelo različne. Visoke stopnje, ki se v letu 1996 pojavljajo pri kmetijstvu (A), rudarstvu (C), gradbeništvo (F), predelovalni dejavnosti (D), so predvsem posledica odpuščanja delavcev, manj posledica povečanja dodane vrednosti, ki je glavni vzrok visoke stopnje pri ribištvu (B). Leta 1997 je visoka stopnja rasti pri predelovalni industriji (D) in oskrbi z električno energijo (E), kar je posledica obeh prej omenjenih dejavnikov. Izredno visoka negativna stopnja pri ribištvu (B) je posledica velikega priliva

zaposlenih v tej dejavnosti, enako kot pri finančnem posredništvu (J). Leta 1998 je v predelovalni dejavnosti (D) in oskrbi z električno energijo (E) visoka stopnja rasti zaradi odpuščanja delavcev, v prvi tudi zaradi povečane dodane vrednosti. Leta 1999 je visoka stopnja v ribištvi, kjer je prišlo do zmanjšanja števila zaposlenih, le deloma do povečane dodane vrednosti. Gradbeništvo (F) je imelo kljub rasti števila zaposlenih visoko stopnjo rasti produktivnosti dela, saj je bila letna stopnja rasti dodane vrednosti zelo visoka. Opazen je bil vpliv pričakovanja uvedbe davka na dodano vrednost na dinamično stopnjo rasti dodane vrednosti. Leta 2000 je bila visoka stopnja rasti v rudarstvu (C), zaradi zmanjšanja števila zaposlenih. V predelovalni dejavnosti (D) in gostinstvu (H) je prišlo do visoke stopnje rasti dodane vrednosti.

V predzadnjem stolpcu tabele 7 so povprečne letne stopnje rasti produktivnosti dela v obdobju 1996 – 2000. Skupna produktivnost se je povišala za 4,1 odstotkov na leto. Najvišja je bila v rudarstvu (C), kjer je znašala 8,9 odstotkov in v predelovalni dejavnosti (D), in sicer 8-odstotna. Pri obeh je to bolj posledica odpuščanja delovne sile kot povišane dodatne vrednosti. Drugače je bilo v gradbeništvi (F), kjer je bila kljub odpuščanju delavcev rast 5 odstotkov na leto, saj je bila prisotna visoka stopnja rasti dodane vrednosti. Negativna stopnja rasti je bila na področju nepremičnin, najema, poslovnih storitev (K), kjer je znašala -0,1 odstotka. Nizke stopnje so bile še v zdravstvu, socialnem varstvu (N), le 0,4 odstotka in v izobraževanju (M) – 1,1 odstotka. Tudi stopnja v javni upravi, obrambi, socialnem zavarovanju (L) je bila med nižjimi, in sicer 1,9 odstotkov na leto. Na ostalih področjih so se povprečne letne stopnje rasti produktivnosti gibale med 2,3 in 3,7 odstotki.

Z indeksom prikazana sprememba leta 2000 glede na leto 1995 prikaže rast produktivnosti po področjih dejavnosti v celotnem opazovanem obdobju. Skupna rast je bila 22,5-odstotna. Visoke stopnje rasti so pri rudarstvu (C), predelovalni dejavnosti (D) in gradbeništvi (F), zaradi že prej opisanih vzrokov. Najnižje stopnje rasti so bile na področju storitev, to so javna uprava, obramba, socialno zavarovanje (L), zdravstvo, socialno varstvo (N) in nepremičnine, najem, poslovne storitve (K), kjer je bila rast celo negativna (Grilj, 2002, str. 23).

### **2.3. STRUKTURA STROŠKOV DELA**

Stroški dela so delodajalčevi stroški na trgu dela. To so neto plače vključno z vsemi drugimi stroški, vezanimi na zaposlene. Obremenjenost z davki in dajatvami je pomemben element konkurenčnosti. Pri višji obremenjenosti podjetja težijo k nižjim plačam. Absolutna obremenjenost plač je po državah lahko zelo različna. Kaže na možnost ekonomske politike, da z znižanjem obremenjenosti poveča konkurenčnost domačega gospodarstva. Konkurenčnost glede na druge države država lahko zviša le, če zmanjša obremenjenost plač relativno glede na konkurentke (Delakorda, 2001, str. 12). Osnovna analiza strukture stroškov dela v Sloveniji je podana v tabeli 8.

Tabela 8: Struktura povprečnih letnih stroškov dela v Sloveniji v obdobju 1995 – 1999 v %

|   | 1995   | 1996   | 1997   | 1998   | 1999   |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| Stroški dela                                      | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Direktni stroški dela                             | 72,67  | 72,72  | 72,36  | 71,72  | 71,77  |
| Zakonski prispevki za socialno varnost            | 14,75  | 13,43  | 12,84  | 13,06  | 13,08  |
| Dodatno dogovorjeni prispevki za socialno varnost | 0,33   | 0,33   | 0,32   | 0,32   | 0,32   |
| Socialne ugodnosti                                | 2,05   | 2,27   | 2,37   | 2,40   | 2,49   |
| Stroški izobraževanja                             | 0,86   | 0,81   | 0,77   | 0,85   | 0,83   |
| Drugi stroški dela                                | 9,27   | 9,28   | 8,96   | 8,98   | 8,57   |
| Davek na plačilno listo                           | 0,07   | 1,16   | 2,37   | 2,66   | 2,92   |

Vir: Statistične informacije, 2000, št. 26, str. 24 – 27, Statistične informacije, 2002, št. 237, str. 3.

Največji delež stroškov dela so direktni stroški dela: to so bruto plače, in sicer več kot 70 odstotkov. Ta delež se vsako leto nekoliko zniža, leta 1995 je znašal 72,67 odstotkov, leta 1999 pa že 71,77 odstotkov. V strukturi je visok delež prispevkov za socialno varnost, giblje se okrog 13 odstotkov. Dodatno dogovorjeni prispevki za socialno varnost so nizki in enakomerni – 0,33 oziroma 0,32 odstotka v zadnjih treh opazovanih letih. Stroški za socialne ugodnosti so se z 2,05 odstotkov leta 1995 postopno dvigovali in leta 1999 dosegli 2,49 odstotkov. Stroški izobraževanja so se gibali od 0,77 do 0,86 odstotka. Visok delež so še drugi stroški dela - leta 1995 9,27 odstotkov, nato so se postopno zniževali in leta 1999 dosegli 8,57 odstotkov.

Opazna je hitra rast davka na plačilno listo, ki je začel veljati leta 1996. Tega leta so se socialne dajatve delodajalcev znižale za 4 odstotne točke, zaradi zmanjšanja stopnje dajatev za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki ga plačujejo delodajalci. Zaradi te poteze je nastal primanjkljaj in kot posledica je bil vpeljan davek na plačilno listo (davek na izplačane plače), ki je progresiven, njegova davčna lestvica se spreminja, zadnja sprememba je iz leta 2001 (Delakorda, 2001, str. 13).

Celotni stroški dela torej zajemajo sredstva za zaposlene, stroške izobraževanja, ostale stroške dela in davke minus subvencije. Med sredstva za zaposlene štejemo prejemke zaposlenih oseb in delodajalčeve socialne prispevke.

### 2.3.1. PRISPEVKI IN DAVKI OBRAČUNANI OD BRUTO PLAČE (DELAVCI)

Bruto plača je sestavljena iz neto plače, ki se jo delavcu izplača, in iz prispevkov ter davkov, ki bremenijo bruto plačo posameznega delavca. Trenutna vsota prispevkov brez davkov znaša 22,10 odstotkov bruto plače. Deleži posameznih dajatev so v naslednji tabeli.

Tabela 9: Pregled prispevkov in davkov, ki se jih obračuna od bruto plač delavcev

| <b>NAZIV PRISPEVKA</b>                                | <b>STOPNJA</b> |
|---|----------------|
| 1. Akontacija dohodnine                               | Priloga 3      |
| 2. Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje | 15,50%         |
| 3. Prispevek za zdravstveno zavarovanje               | 6,36%          |
| 4. Prispevek za zaposlovanje                          | 0,14%          |
| 5. Prispevek za starševsko varstvo                    | 0,10%          |
| <b>Skupaj brez davkov</b>                             | <b>22,10%</b>  |

Vir: SoftWare Tools, 2002.

Odstotek akontacije dohodnine ni prištet, saj je odvisen od višine bruto plače. Višja kot je bruto plača zaposlenega, višja je stopnja akontacije dohodnine. Lestvica za obračun akontacije dohodnine je prikazana v prilogi 3. Sestavljena je iz šestih razredov. V prvem so najnižje bruto plače, katere so obdavčene s 17-odstotno dajatvijo, v šestem so najvišje bruto plače, od katerih se plača 50-odstotni davek.

Med dajatvami je najvišji prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, znaša 15,50 odstotkov bruto plače. Sledi prispevek za zdravstveno zavarovanje, ki je 6,36 odstotkov. Prispevek za zaposlovanje in starševsko varstvo sta precej nižja – 0,14 oziroma 0,10 odstotkov.

Neto plača, ki jo zaposleni dobi kot plačilo za svoje delo, torej zajema 77,9 odstotkov vsote, ki jo je za njegovo plačo namenil delodajalec. 22,10 odstotkov bruto plače gre za prispevke. Dejanski odstotek, ki ga prejme zaposleni, je še nižji, saj moramo k odbitkom prišteti še akontacijo dohodnine.

### **2.3.2. PRISPEVKI IN DAVKI OBRAČUNANI NA BRUTO PLAČO (DELODAJALEC)**

Vendar to niso vse dajatve, ki jih na zaposlenega prejme državna blagajna. Poleg prispevkov in davkov, ki bremenijo bruto plačo delavca, imamo še prispevke in davke, ki bremenijo neposredno delodajalca. Ti so prikazani v Tabeli 10.

Prispevki so enaki kot prispevki od bruto plač, dodan je še prispevek za poškodbe pri delu. Namesto akontacije dohodnine podjetja plačajo davek na izplačane plače. Stopnje se razlikujejo.

Tabela 10: Pregled prispevkov in davkov, ki jih obračunamo na bruto plačo

| NAZIV PRISPEVKA                                       | STOPNJA       |
|---|---------------|
| 1. Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje | 8,85%         |
| 2. Prispevek za zdravstveno zavarovanje               | 6,56%         |
| 3. Prispevek za zaposlovanje                          | 0,06%         |
| 4. Prispevek za poškodbe pri delu                     | 0,53%         |
| 5. Prispevek za starševsko varstvo                    | 0,10%         |
| 6. Davek na izplačane plače                           | Tabela 11     |
| <b>Skupaj brez davkov</b>                             | <b>16,10%</b> |

Vir: SoftWare Tools, 2002.

Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter prispevek za zaposlovanje sta nižja kot pri prispevkih od bruto plače. Prvi znaša 8,85 odstotkov, drugi 0,06 odstotka. Višji je prispevek za zdravstveno zavarovanje, ki znaša 6,56 odstotkov, medtem ko je stopnja prispevka za starševsko varstvo enaka. Prispevek za poškodbe pri delu je 0,53 odstotka.

Davek na izplačane plače oziroma davek na plačilno listo se obračunava glede na višino mesečne bruto plače zaposlenega. Stopnje davka in plačilni razredi, na katere se davčne stopnje nanašajo, so se doslej dvakrat spremenili. Leta 1996, ko je bil davek uveden, smo imeli šest plačilnih razredov, enega manj po spremembi leta 1997. Ob zadnji spremembi leta 2001 se je število plačilnih razredov zmanjšalo na štiri. Podrobnejši podatki so v naslednji tabeli.

Tabela 11: Lestvica za obračun davka na izplačane plače leta 1996, 1997 in aktualna lestvica leta 2001

| RAZ. | 1996               |       | 1997               |       | 2001               |       |
|------|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|
|      | OSNOVA OD – DO sit | DAVEK | OSNOVA OD – DO sit | DAVEK | OSNOVA OD – DO sit | DAVEK |
| 1.   | 0 - 90.000         | 0%    | 0 - 110.000        | 0%    | 0 - 130.000        | 0%    |
| 2.   | 90.001 - 95.000    | 1%    | 110.001 - 130.000  | 2%    | 130.001 - 400.000  | 3,8%  |
| 3.   | 95.001 - 105.000   | 2%    | 130.001 - 400.000  | 4%    | 400.001 - 750.000  | 7,8%  |
| 4.   | 105.001 - 115.000  | 3%    | 400.001 - 750.000  | 8%    | Nad 750.000        | 14,8% |
| 5.   | 115.000 - 750.000  | 4%    | Nad 750.000        | 15%   |                    |       |
| 6.   | Nad 750.000        | 10%   |                    |       |                    |       |

Vir: Uradni list RS, 1996, 1997, 2001.

Ob vsaki spremembi se je zmanjšalo število plačilnih razredov, spremenili so se njihovi razponi ter davčne stopnje. Ob spremembi leta 1997 vidimo porast davčnih stopenj.

Do leta 1996 je davčna obremenjenost delodajalca presegala davčno obremenjenost delojemalcev. Ena večjih sprememb se je zgodila leta 1996, ko so se socialne dajatve delodajalcev znižale za štiri odstotne točke. Zmanjšala se je stopnja dajatev za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki ga plačujejo delodajalci. To je povzročilo primanjkljaj in kot posledica je bil vpeljan davek na izplačane plače. Ta davek je prihodek proračuna Republike Slovenije (Delakorda, 2001, str. 13).

### **3. ZAKONSKA PODLAGA UREJANJA PLAČ**

Zaradi različnih interesov na strani delavcev in delodajalcev, ki velikokrat vodijo v izkoriščanje delavce, država posega na trg dela. Pomembno vlogo ima tudi pri dinamiki narodnega gospodarstva, njegovemu usmerjanju. Za to uporablja različne instrumente in zakonodajo.

#### **3.1. KATEGORIJE PLAČ**

Prikazana sta že bila pojma bruto in neto plač. Poleg teh dveh izrazov, ki pomenita plačo z vidika podjetja oziroma plačo z vidika zaposlenega, poznamo še druge kategorije plač. Kategoriziramo jih glede na višino. S tem hoče država določiti okvirje, v katerih naj bi se plače gibale. Določa tudi spodnjo mejo, pod katero se plače ne smejo spustiti. Preprečuje izplačevanje pretirano nizkih plač, ki bi bile v interesu podjetij, nikakor pa ne v interesu delavcev.

##### **3.1.1. IZHODIŠČNA PLAČA**

Izhodiščna plača je s kolektivno pogodbo določen najnižji znesek tarifnega razreda za posamezno skupino delovnih mest, razvrščenih po strokovni izobrazbi. Določene so s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, v katerih je po več razredov. Izhodiščne plače so lahko določene tudi s podjetniško kolektivno pogodbo ali splošnim aktom. Tako določene plače ne smejo biti nižje od v kolektivni pogodbi dejavnosti določene plače. Tako kot osnovne plače ne vsebujejo dodatkov, nadomestil in drugih elementov za določanje plače. Znesek izhodiščnih plač se izplačuje za polni delovni čas, ki po kolektivni pogodbi znaša štirideset ur na teden. Če ima mesec več ali manj delovnih dni, se opravi preračun mesečnih izhodiščnih plač na uro in tako določi mesečni znesek. Lahko se zanemari povečanje ali zmanjšanje mesečnega fonda ur, da mesečno izhodišče ostane nespremenjeno. V obeh primerih se letna zneska izenačita, razlike so le v mesečnih zneskih (Jerkič, 2000, str. 1).



### **3.1.2. OSNOVNA PLAČA**

Osnovna plača se določi v pogodbi o zaposlitvi. Delavcu pripada za polni delovni čas, predviden delovni učinek in normalne delovne pogoje. Polni delovni čas traja štirideset ur na teden, v podjetniški kolektivni pogodbi ali splošnem aktu je lahko določen krajši delovni čas, npr. šestintrideset ur na teden. Predviden delovni učinek je rezultat, ki ga mora delavec v določenem obdobju doseči, glede na določena merila. Če delavec pričakovani učinek preseže ali ga ne doseže, je lahko njegova osnovna plača ustrezno višja ali nižja. Ker je določeno, da gre za učinek delavca, rezultat delodajalca v celoti na višino osnovne plače ne more vplivati. Normalni pogoji predstavljajo okolje, ki delavcu ne otežuje dela ali ga dodatno obremenjuje. Osnovna plača ne more biti nižja od izhodiščne plače za posamezne tarifne razrede, je osnova za obračunavanje dodatkov, lahko tudi nadomestil. Po višini je lahko enaka izhodiščni plači. Če ima delodajalec v okviru lastnega plačnega sistema poleg tarifnih določene še plačilne razrede, je osnovna plača zmnožek izhodiščne plače za prvi tarifni razred in količnika plačilnega razreda (Jerkič, 2000, str. 1).

Pri določanju osnovnih plač moramo določiti zgornjo in spodnjo raven. Ovrednotiti moramo dela, ki predstavljajo ti dve meji. V zgornjo raven sodijo najbolj zahtevna opravila. Iz sistema vrednotenja zahtevnosti opravil se navadno izvzamejo opravila delavcev, za katere sklepamo posebne, individualne pogodbe o zaposlitvi. To so predvsem poslovodni delavci in delavci s posebnimi pooblastili. Zanje se ne uporabljajo določbe o plačah iz kolektivnih pogodb. V spodnjo raven sodijo najenostavnejša opravila (Uhan, 1995, str. 210). Določanje teh ravni je kompleksna naloga, ki v realnosti povzroča nemalo težav in navzkrižij.

Ko ugotovimo zahtevnost opravil in jih rangiramo, moramo določiti osnovne plače. Na najnižji ravni se srečamo s pojmom minimalnih plač, podrobneje jih bomo prikazali pozneje. Rezultat ugotavljanja zahtevnosti opravil so določena razmerja med opravili, rezultat ovrednotenja teh razmerij so določene denarne vrednosti opravil. Navadno jih izrazimo s pomočjo vrednosti točke ali enke kot enote enostavnega dela – EED (Uhan, 1995, str. 215).

### **3.1.3. ZAJAMČENA PLAČA**

Zajamčeno plačo ureja Zakon o zajamčenih osebnih dohodkih (Ur. l. RS 48/90). Od sprejetja Zakona o izvajanju dogovora o politiki plač in drugih prejemkov zaposlenih v gospodarstvu in socialnega sporazuma za leto 1995 ter o najnižji in najvišji dejanski plači leta 1995, se ne uporablja več za izplačilo plač. Izgubila je namreč svojo zaščitno funkcijo.

Kljub temu se zajamčeno plačo še vedno uporablja za določanje osnov za prejemke prebivalstva, ki izvirajo iz socialnega varstva (Kovačič, 2000, str.471). V primeru brezposelnosti državljanu pripada zajamčeno nadomestilo, to je najnižje nadomestilo, določeno v višini 80 odstotkov zajamčene plače.

### 3.1.4. MINIMALNA PLAČA

Minimalna plača je bila zasnovana z namenom, da zagotovi vsakemu delavcu spodobno plačilo za opravljeno delo in hkrati omili revščino. Pozneje se je pokazala težnja po odpuščanju delavcev. Ker se je podjetje znašlo v težkem položaju, delavcem pa je moralo izplačevati vsaj minimalne plače, jih je določeno število odpustilo. Znižali so stroške poslovanja z odpustitvijo najmanj izobraženih in najmanj izkušenih delavcev. Tako so se z revščino soočili delavci, z minimalno možnostjo ponovne zaposlitve. Rešitev s pomočjo minimalnih plač torej ni tako enostavna, potrebno je dodati še druga določila (Ehrenberg, Smith, 2000, str. 121).

V Sloveniji smo imeli institut zajamčenega osebnega dohodka, ki je bil od države zajamčena minimalna in socialna varnost državljana. Leta 1995 so s socialnim sporazumom vpeljali minimalno plačo, ki ga je nadomestila. Z zakonom je bila določena minimalna plača v absolutnem znesku ter njeno usklajevanje. Pripadala naj bi vsem zaposlenim za polni delovni čas in predvidene delovne rezultate. Leta 1997 je bil sprejet nov zakon, ki je urejal minimalno plačo. Zopet je določal njen absolutni znesek, usklajevanje ter da pripada vsakemu zaposlenemu, ki dela poln delovni čas. Leta 1999 je bil med socialnimi partnerji sklenjen Dogovor o politiki plač od leta 1999 do 2001. Zakon za izvajanje tega dogovora določa absolutni znesek minimalne plače, njeno usklajevanje ter opredelitev, da naj bi višina minimalne plače postopno dosegla 58 odstotkov povprečne plače v predelovalnih dejavnostih. Določa tudi, da minimalna plača pripada zaposlenemu delavcu za opravljeno delo v polnem ali z njim izenačenem delovnem času (Penko, 2001, str. 1).

Junija 2002 je bil podpisan Dogovor o politiki plač za obdobje 2002 – 2004. Ta med drugim določa način povečanja minimalne plače in zajamčene plače. Usklajevanje minimalne plače je enako usklajevanju izhodiščnih plač. Še naprej se upošteva rast cen življenjskih potrebščin, brez upoštevanja rasti cen alkoholnih pijač in tobačnih izdelkov (Dogovor o politiki plač za obdobje 2002 – 2004, 2002).

Minimalna plača torej pripada zaposlenemu delavcu za poln delovni čas. Če izplačilo plače ne dosega višine minimalne plače, mora delodajalec v svoje breme izvršiti doplačilo do tega zneska. Izplačilo je lahko nižje le v primeru, da je delovno razmerje sklenjeno za čas, ki je krajši od polnega delovnega časa. Nadomestilo te plače je lahko nižje od zakonsko določene minimalne plače (Penko, 2001, str.1).

## **3.2. KOLEKTIVNE POGODBE**

Kolektivne pogodbe imajo v evropskih državah bogato tradicijo. Prve izvirajo iz druge polovice 19. stoletja, podpisovali so jih v Švici in Nemčiji. Pri teh pogodbah naletimo na izraz tarifna pogodba, kar nam pove, da so prve pogodbe urejale predvsem minimalne mezde. S pomočjo teh pogodb so delavcem zagotovili boljše pogoje dela in višino mezde (Sušec, 1995, str. 428). Že takrat je bil očiten problem nizko plačanih delavcev.

### **3.2.1. POGAJANJA IN SKLEPANJA POGODB**

Pri nas smo kolektivno sporazumevanje začeli vpeljevati na prehodu v tržno gospodarstvo. To sovпада s preoblikovanjem družbene lastnine v lastnino z znanim lastnikom, pomeni pa spremembe v konceptu delovnih razmerij in plačnega sistema. Probleme povzroča neuskkljenost tranzicije na področju lastninjenja in uvajanja kolektivnih pogodb, postopek izvedbe kolektivnih pogodb je bil zakonsko predpisan in časovno določen. V predvidenih rokih se je tudi končal, medtem ko je proces lastninjenja zastal. To je oviralo nadaljnje sporazumevanje (Sušec, 1995, str. 429).

S kolektivnimi pogajanja naj bi neposredno in dobronamerno urejali odnose, da bi dosegli skupne cilje in socialni mir. To je povezano tudi z visokim življenjskim standardom. Glede na to, da je v Sloveniji veliko delojemalcev ogroženih že v temeljnih življenjskih potrebah, ne preseneča, da so pripravljeni pristati na nižje norme. Na drugi strani so delodajalci, ki ne morejo vedno izpolniti vseh pogodbenih obveznosti in so pripravljeni na znižanje že tako nizkih izhodišč ali celo enostransko kršiti dogovorjeno (Sušec, 1995, str. 430).

Na začetku pogajalskih dejavnosti za sklenitev splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo se je pojavilo vprašanje, kdo je pri nas predstavnik kapitala. Formalno je bilo to rešeno z zakonom, delodajalce torej zastopa Gospodarska zbornica Slovenije oziroma druge organizacije delodajalcev, kot sta Obrtna zbornica in združenje delodajalcev. Dejstvo je, da je članstvo v zbornici obvezno, združenje delodajalcev pa zastopajo večinoma direktorji. Druga stran so sindikati. To so strokovne organizacije delavcev, katerih vpliv pri pogajanjih je tem večji, čim močnejši so. Njihova moč se kaže v samostojnosti, strokovnem znanju in finančni neodvisnosti (Sušec, 1995, str. 430).

### **3.2.2. TARIFNI DEL KOLEKTIVNIH POGODB**

Kolektivna pogodba med drugim štiti najnižje plačane delavce. Plače so že od začetka osrednja sestavina normativnega dela kolektivnih pogodb. Dejanska plača se lahko od izhodiščne v kolektivni pogodbi bistveno razlikuje. Gre za različne dodatke, doplačila, nagrade, s katerimi lahko stimuliramo zaposlene (Sušec, 1995, str. 431).

Kolektivna pogodba določa spodnjo mejo plače. Najnižja spodnja raven sploh je izhodiščna plača prve tarifne skupine, ki pomeni z denarnimi enotami izraženo vrednost najbolj enostavnega dela. Ta spodnja meja je po mnenju stroke izenačena z vrednostjo dobrin, ki po obsegu in kakovosti zagotavlja obnavljanje delovne sposobnosti zaposlenih v ožjem in širšem smislu (Sušec, 1995, str. 432).

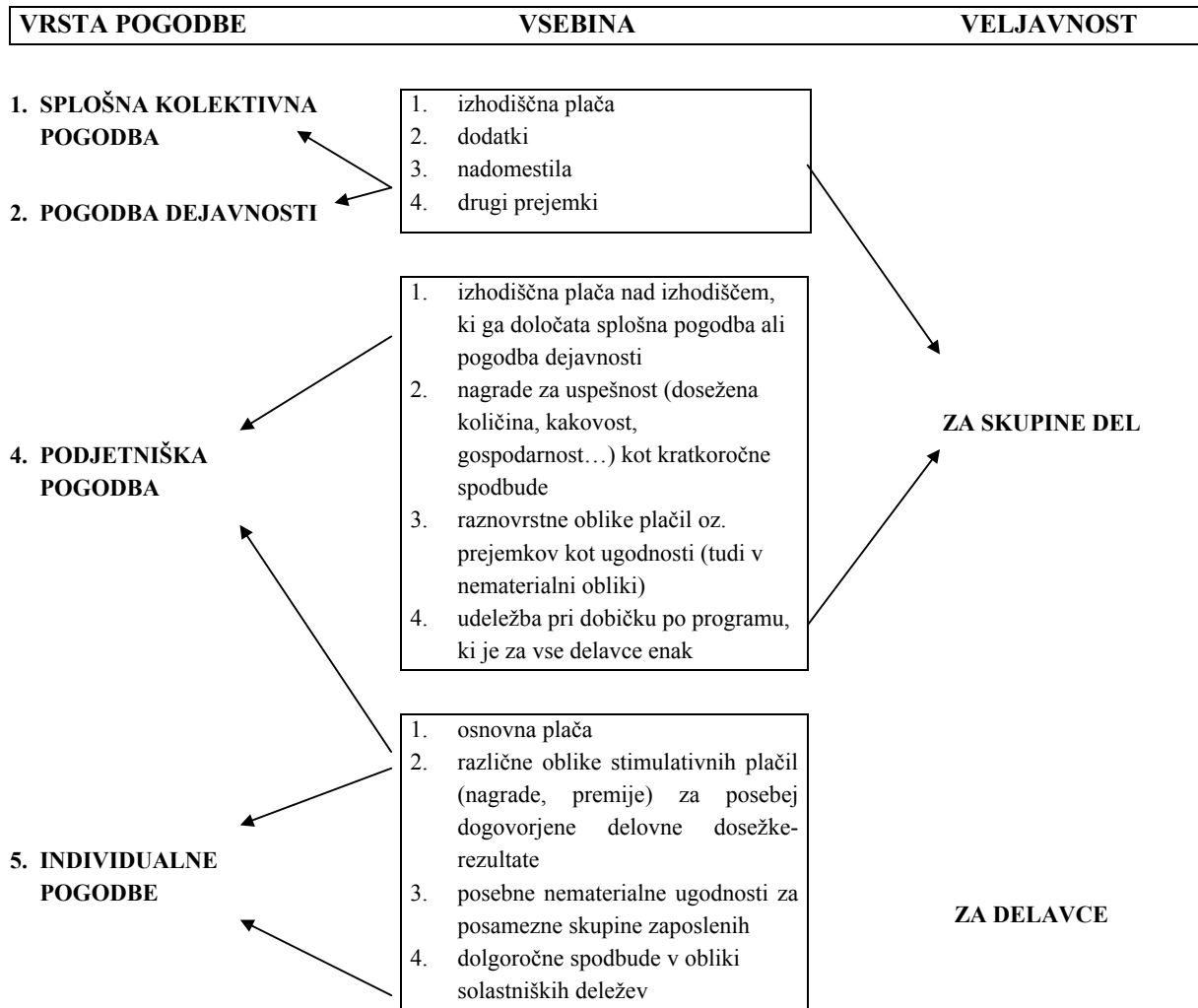
Na strani delojemalcev gre za socialni in humanitarni pomen minimalne plače. Pogoji morajo biti ugodni za obnavljanje delovne sile, hkrati morajo preprečevati izkoriščanje delavcev. Delodajalci na najnižjo plačo gledajo drugače. Plače jim pomenijo strošek, ki ga mora tržna cena izdelka ali storitve pokriti, poleg drugih stroškov seveda. Zato je za delodajalca pomembno, s kolikšnimi minimalnimi plačami bo imel opravka. Na ravni države se za vse delodajalce glede izvedenega tvorca dela ustvarjajo enaki pogoji gospodarjenja. S spoštovanjem spodnje meje se ohranja vsaj minimalna kupna moč delavcev in povpraševanje na trgu, kar je pomembno za lastnike kapitala (Sušec, 1995, Str. 432).

### **3.2.3. ZGRADBA SISTEMA KOLEKTIVNIH POGODB**

Slovenski sistem kolektivnih pogodb sestavljajo tri ravni sklepanja pogodb, če upoštevamo še posamične pogodbe, štiri ravni.

Pogodbe se lahko sklepajo na več ravneh hkrati in morajo biti med seboj usklajene. Posamezna pogodba je del sistema, v katerem se kolektivne pogodbe razumejo kot minimalni pogoji, ki jih v posameznem podjetju s svojim sistemom lahko nadgradijo. Plačni sistem posameznega delodajalca je nato v njegovi presoji, odloča se, ali bo imel v podjetju izdelan plačni sistem, ali bo razmerje do zaposlenih urejal z individualnimi pogodbami. Sistem kolektivnih pogodb neposredno rešuje veliko večino zaposlenih in tudi podjetij, ki ne želijo ali ne zmorejo povečati stroškov za plače nad predpisano raven. To omogoča logična zgradba kolektivnih pogodb (Sušec, 1995, str. 432).

Slika 6: Logična zgradba sistema kolektivnih pogodb



Vir: Sušec, 1995, str. 433.

### 3.2.4. ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH

V Sloveniji imamo poleg splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, ki je bila podpisana leta 1997, uveljavljenih še 26 kolektivnih pogodb dejavnosti gospodarstva, ki imajo različno časovno veljavnost. Od tega štiri sklepa Vlada prek svojega ustreznega ministrstva, tri sklepajo združenja delodajalcev, ki niso vključena v sistem Gospodarske zbornice Slovenije, dve kolektivni pogodbi se sklepata kot istočasno podjetniški, ostalih devetnajst sklepa Gospodarska zbornica Slovenije prek svojih združenj dejavnosti (Penko, 1999, str. 9).

Zakon o kolektivnih pogodbah je v Državnem zboru v obravnavi že od leta 1994. Ponovna obravnava je bila naslednje leto, nato še leta 1997. Leta 2002 je bil sprejet Zakon o delovnih razmerjih, zato je pričakovati, da bo tudi Zakon o kolektivnih pogodbah kmalu spet prišel v

obravnavo. Najpomembnejši novosti, ki naj bi jih zakon uvedel v doslej veljavni sistem kolektivnih pogajanj v Sloveniji, sta načelo omejene veljavnosti kolektivnih pogodb in tako imenovani institut raztegnitve veljavnosti kolektivnih pogodb. Prva določa, da kolektivna pogodba obvezuje podpisnike ter pravne fizične osebe, ki jih zastopajo podpisniki. Če so med podpisniki združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, se mora v pogodbi določiti, za katere člane združenje velja. Druga novost govori o potrebnem deležu podpisnikov, predstavnikov združenj delavcev oziroma reprezentativnih sindikatov, da kolektivna pogodba velja za vse zaposlene in delodajalce na določenem področju dejavnosti (Predpisi in strokovne informacije, 2002, str. 2).

### **3.3. ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH**

Trenutno je v Sloveniji v veljavi stari zakon, ki bo prenehal veljati januarja leta 2003. Takrat bo v veljavo stopil novi Zakon o delovnih razmerjih, ki ga je Državni zbor sprejel na seji 24. aprila 2002. Njegova naloga je ščititi interese tako delodajalcev kot delojemalcev. Zaposlene ščiti pred izkoriščanjem in diskriminacijo.

Zakon o delovnih razmerjih na novo poleg splošnih določb ureja še pogodbe o zaposlitvi, pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, varstvo nekaterih kategorij delavcev, posebne določbe, inšpekcijsko nadzorstvo, kazenske določbe ter prehodne in končne določbe. Med pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja spada tudi plačilo za delo. Ta del je še posebno pomemben za nizko plačane delavce, saj kršenje pravic iz zakona s strani delodajalca zelo vpliva na njihovo življenjsko raven.

#### **3.3.1. PLAČILO ZA DELO**

Zakon o kolektivnih pogodbah bo po novem urejal kolektivna razmerja, ki jih je prej pokrival Zakon o delovnih razmerjih. Na področju plačil pa bo ta zakon urejal nekatere stvari, ki so jih prej urejala kolektivna pogajanja, kot so dodatki in regresi. Širša opredelitev plačila je sestavljena iz plače in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno v kolektivni pogodbi. Plača se lahko izplačuje le v denarni obliki, druge vrste plačil tudi v nedenarni oziroma materialni obliki. Delodajalec pri določanju plače mora upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo (Mežnar, Plešnik, 2002, str. 39). To zagotavlja najnižje plačanim delavcem določen znesek, pod katerega naj se njihova plača ne bi spustila.

Elementi plače so definirani na novo. Plačo sestavljajo osnovna plača, del plače za delovno uspešnost, dodatki in plačila za poslovno uspešnost, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Pri določanju osnovne plače se upošteva zahtevnost dela, za katerega delavec sklene pogodbo o zaposlitvi. Določilo o znesku osnovne plače v tolarjih ter o drugih plačilih je obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi. Delovna uspešnost delavca se

določa glede na gospodarnost, kakovost in obseg opravljenega dela. Z zakonom so določeni dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa. Sem sodijo nočno in nadurno delo, delo v nedeljo, na praznike in po zakonu dela proste dneve. Drugi dodatki, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja ter nevarnosti pri delu, se lahko določajo s kolektivno pogodbo. Določanje višine teh dodatkov zakon prepušča kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. V zakon je vnesen še dodatek za delovno dobo, katerega višino prav tako določa kolektivna pogodba na ravni dejavnosti (Mežnar, Plešnik, 2002, str. 40).

Na novo obravnava tudi nekatera povračila stroškov v zvezi z delom. Zagotavlja povračilo stroškov za prehrano med delom, povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela ter povračilo stroškov za službena potovanja. Višino določa kolektivna pogodba s splošno veljavnostjo oziroma z izvršilnim predpisom (Mežnar, Plešnik, 2002, str. 40).

Zakonsko sta določeni pravica do regresa za letni dopust in odpravnina ob upokojitvi. Regres je vezan na pravico do dopusta, znašati mora najmanj toliko, kot minimalna plača. Odpravnina delavcu pripada v primeru upokojitve ali ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v višini dveh povprečnih plač v Republiki Sloveniji zadnjih treh mesecev. Če je za delavca ugodnejše, mu pripada odpravnina v višini dveh njegovih povprečnih plač za pretekle tri mesece. Odpravnina delavcu ne pripada, če mu delodajalec da odpoved iz razloga nesposobnosti ali iz poslovnega razloga. Ne pripada mu tudi v primeru, ko delodajalec financira odkup pokojninske dobe (Mežnar, Plešnik, 2002, str. 41).

Poudarja načelo enakega plačila, ki zagotavlja enako plačilo za enako delo in za delo enake vrednosti ne glede na spol. Tako upošteva številne mednarodne dokumente. Vnesena je še pravica do deleža dobička, če se delavec in delodajalec tako dogovorita, ter plačilo pripravnikom. Natančno ureja tudi vprašanja v zvezi s plačilnim obdobjem, plačilnim dnevom, krajem in načinom izplačila plače ter zadrževanjem in pobotom izplačila plače (Mežnar, Plešnik, 2002, str. 41).

Zakon ureja različna nadomestila plače, do katerih ima delavec pravico med odsotnostjo z dela zaradi opravičenih razlogov ali razlogov na strani delodajalca. Ločeni so primeri, ko delavec dela ne more opravljati zaradi višje sile. Upravičen je le do polovice plačila, ki bi ga prejemal, če bi delal. Ta znesek pa ne sme biti nižji od 70 odstotkov minimalne plače. Delodajalec mora izplačati nadomestilo plače tudi v primeru izrabe letnega dopusta, plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni. Posebej je določeno nadomestilo v primeru odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe. Če do bolezni ali poškodbe pride pri delu, delodajalec nosi breme plačila nadomestila do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar za največ 120 delovnih dni v posameznem koledarskem letu. Drugače ta nadomestila plača zdravstvena blagajna. V primeru odsotnosti z dela zaradi poškodb ali bolezni, ki niso povezane z delom,

znaša višina nadomestila plače 80 odstotkov plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas (Mežnar, Plešnik, 2002, str. 41).

Zakon vsebuje še splošno določbo o višini nadomestila plače. Ta pride v veljavo, če za posamezen primer ni drugače določeno. Po tej določbi delavcu pripada nadomestilo plače v višini njegove povprečne mesečne plače iz zadnjih treh mesecev. Če delavec v tem obdobju ni prejel niti ene plače, mu pripada nadomestilo v višini minimalne plače (Mežnar, Plešnik, 2002, str. 42).

## **4. RAZVOJ TRGA DELA V SLOVENIJI**

Trg dela štejemo med osnovne trge proizvodnih dejavnikov. Na njem se srečujeta ponudba in povpraševanje po delu. Delo je neločljivo od osebe, ki ga ponuja. Za delavca so poleg plačila pomembne še delovne razmere, odnosi med sodelavci ter drugi neekonomski dejavniki. Na trg dela posegajo institucije, ki olajšajo povezovanje ponudnikov in povpraševalcev. Poznamo službe in agencije za zaposlovanje, delo se posreduje tudi prek malih oglasov in podobno (Malačič, 1995, str. 7).

Povpraševanje na trgu dela je odvisno od povpraševanja na trgu proizvodov, značilnosti proizvodnega procesa in cene dela ter drugih proizvodnih dejavnikov. Poslanstvo podjetja je s kombinacijo proizvodnih dejavnikov proizvesti blago, ki ga proda na trgu proizvodov. Velikost proizvodnje in kombinacija proizvodnih dejavnikov sta odvisni od povpraševanja po proizvodu na trgu, od količine proizvodnih dejavnikov, ki jih podjetje lahko dobi po dani ceni, od izbrane tehnologije. Delo je pomemben proizvodni dejavnik. Povpraševanje po njem je odvisno od produktivnosti konkretnega dela pri proizvodnji določenega proizvoda ter od cene tega proizvoda na trgu (Malačič, 1995, str. 11). Prav cena proizvodov je tista, ki podjetja sili v zniževanje stroškov in izplačevanje nizkih plač, saj jo konkurenca na trgu znižuje.

### **4.1. SLOVENIJA MED SOCIALIZMOM**

Do leta 1991 je bila Slovenija del Jugoslavije, v kateri je bil samoupravni socializem. Značilno za to obdobje je razvit trg proizvodov in storitev ter hkrati nerazviti trgi proizvodnih dejavnikov, katerih delovanje je bilo nepopolno (Malačič, 1995, str. 27).

Glavna značilnost tega obdobja so bila podjetja v družbeni lasti, kar pomeni, da so bili lastniki podjetij njihovi delavci. Vodstvo podjetja je urejalo posle in vodilo podjetja. Vlada je lahko neposredno vplivala na odločitve podjetij. Vodstvenim delavcem ni dopuščala bogatenja na račun podjetja. S svojimi mehanizmi je skušala enačiti razlike med nadpovprečnimi in



podpovprečnimi družbami, to je storila z različnimi davčnimi stopnjami in podobnimi instrumenti (Oražem, 1994, str. 4). V takratni družbi se delavcem ni bilo potrebno bati za njihova delovna mesta. Za socializem je značilno, da je zaposlitev delavcu zagotovljena. Le v redkih primerih propada podjetja ali ob delovni nedisciplini so delavca lahko odpustili. Z namenom preprečiti nezaposlenost je vlada pritiskala na podjetja, da so zaposlovali nove delavce (Oražem, 1994, str. 6). Plače so bile zanesljive, dohodkovna neenakost je bila bistveno nižja kot danes.

V takih razmerah se trg dela ni mogel razvijati. Po osamosvojitvi je bilo treba vzpostaviti družbene in institucionalne razmere, ki bi omogočile delovanje trga dela. Pri izdelavi strategije gospodarskega razvoja Slovenije so se slovenski ekonomisti zavedali pomena treh smernic. Potrebno je bilo povečati mobilnost delavcev in izboljšati njihove delovne sposobnosti, pospešiti razvoj institucij trga dela, še posebno kolektivnih pogajanj in sindikatov, ter se zavzeti za enakost med ljudmi, nuditi pomoč diskriminiranim in drugače prikrajšanim na nastajajočem trgu dela (Malačič, 1995, str. 27).

## **4.2. PROBLEM NIZKIH PLAČ V OBDOBJU TRANZICIJE**

### **4.2.1. SPLOŠNE SPREMEMBE**

Že v osemdesetih letih se je pokazala pomanjkljivost aktualnega sistema, saj ni bil kos nastajajočim spremembam v gospodarstvu. Sprejet je bil Zakon o podjetjih, ki je vodstvu podjetja omogočil oblikovanje kadrovske politike tudi z odpuščanjem presežnih delavcev. Na vodstvo podjetja je prenesel še določene pristojnosti s področja plač. Ustanovitev samostojne države je za slovensko gospodarstvo pomenilo izgubo jugoslovanskega trga, saj v začetni fazi ni bil plačilno sposoben. Kasneje so trgovino ovirale gospodarske sankcije Združenih narodov proti Srbiji in Črni gori. Padcu industrijske proizvodnje, tehnološkemu prestrukturiranju, stečajem in lastniškemu preoblikovanju je sledilo odpuščanje delavcev, kar je vodilo v dvig brezposelnosti (Smrekar, 1995, str. 88). Marsikatero podjetje je izplačevalo delavcem zelo nizke plače, še te so izplačevala neredno.

Po letu 1990 nastale gospodarske probleme je vlada skušala reševati s politiko delitve dohodka, ki je pomenila krčenje socialnih pravic in plač. Zaradi nekaterih nespretnih potez vlade, se je sloj delavcev, ki se ni hotel odreči danim pravicam, uprl njenim ukrepom. Odklanjanje zaposlenih, da bi se odrekli tem pravicam, je bil eden od razlogov za milijardne izgube v naslednjih letih (Mihelčič, 1995, str. 29).

Leta 1993 in 1994 so zaposleni, podobno kot v drugih državah, težili k povečanju plač v narodnem dohodku. Prerazdelitveni mehanizmi, kot sta inflacija in akumulacija, so privedli

do tega, da se je udeležba plač v porabi narodnega dohodka celo zniževala. Že od leta 1979 je v Sloveniji višina povprečne realne plače padala (Mihelčič, 1995, str. 26).

Po osamosvojitvi naše države je bil uveden sistem kolektivnega dogovarjanja, kar je nadomestilo družbeno dogovarjanje. Začetke teh pogajanj je spremljalo veliko problemov in tudi rezultati niso bili optimalni. Kolektivni pogodbi gospodarstva in negospodarstva sta bili neusklajeni v korist negospodarstva, nobena ni upoštevala realnih zmožnosti gospodarstva. Obenem je potekalo preoblikovanje družbene lastnine, kar je dodatno oteževalo razmere (Smrekar, 1995, str. 88). Leta 1997 je bila podpisana splošna kolektivna pogodba, poleg nje so bile sprejete še kolektivne pogodbe dejavnosti. Lastninsko prestrukturiranje slovenskega gospodarstva je potekalo zelo počasi in še vedno ni dokončano. Tudi Zakon o kolektivnih pogodbah še čaka na sprejetje.

Po naglem upadanju zaposlenosti v gospodarstvu družbenega sloja sta se začela krepiti zasebni sektor in negospodarski del družbenega sloja. To je nekoliko ublažilo težave, ki so bile posledica padca zaposlenosti v gospodarskem delu družbenega sektorja. Kljub temu je veliko delovno aktivnih oseb postalo neaktivnih. Brezposelnim osebam, ki jim je do upokojitve manjkalo določeno število let, je država omogočila upokojevanje pod zelo ugodnimi pogoji. Teoretično je zmanjšala število brezposelnih oseb, delovna mesta, ki niso bila ogrožena, naj bi dobili mladi, ki bi sicer ostali brez zaposlitve. Vendar se ukrep ni obnesel, kot so načrtovali. Veliko delodajalcev na poti iz krize ni zaupalo mlademu in neizkušenemu kadru, zato so s pogodbami o delu ali z avtorskimi pogodbami zaposlili svoje stare delavce. To jim je ustrezalo tudi glede stroškov dela, saj so bili nižji, kot bi bili v primeru pogodb o zaposlitvi. Ta ukrep je povzročil dokončno izgubo dela aktivnega prebivalstva. Razmerje med aktivnim in neaktivnim prebivalstvom, ki je bilo že prej neugodno, se je tako še poslabšalo. Za dohodke neaktivnega prebivalstva pa, kot vemo, skrbi delovno aktivno prebivalstvo (Smrekar, 1995, str. 90).

#### **4.2.2. GIBANJE PLAČ PO OSAMOSVOJITVI**

V tem obdobju se je naše gospodarstvo srečevalo z visoko inflacijo, leta 1989, tik pred razpadom Jugoslavije, celo s hiperinflacijo. Skokovito so naraščale tudi nominalne plače, trend realnih plač je šel v nasprotno smer. Težave so reševali z denominiranjem denarne enote, različnimi indeksacijami plač, njihovim zamrzovanjem. Treba je bilo najti višino plač, ki bi jo na eni strani vzdržalo gospodarstvo ter na drugi njihovi prejemniki. Socialni pritiski niso dopustili za makroekonomiste dovolj nizke ravni plač, kaj šele njihovo znižanje (Smrekar, 1995, str. 90).

Vprašanje je, ali so plače res tako visoke ali so visoki celotni stroški dela. Ti kažejo na povezanost med zaposlenostjo in stroški dela. Ob naraščanju plač z visokim deležem drugih stroškov so se podjetja odločala za zaposlovanje za neposredno plačilo ter se tako izognila

različnim prispevkom. Realno raven plač je onemogočal tudi proces lastninjenja. Kolektivne pogodbe, ki so nadomeščale zakone in s tarifnimi prilogami urejale rast plač, so bile večkrat postavljene nerealno. Povzročale so velika nesorazmerja plač med posameznimi sektorji. Administrativne omejitve, ki naj bi zadrževale rast plač, so navadno povzročile visoke skoke pred njihovo uvedbo in po njej (Smrekar, 1995, str. 91).

Poseben problem so na plače vezani socialni transferi, predvsem pokojnine. Sistem izplačevanja pokojnin je bil postavljen pri drugačnem razmerju med aktivnim in neaktivnim prebivalstvom. To razmerje je danes precej bolj neugodno. Za indeksiranje pokojnin se uporabljajo indeksi rasti povprečnih plač. Ti so se v zadnjih letih dvigali, zaradi upadanja števila prejemnikov plač, saj so izpadali predvsem tisti z nižjimi plačami. To je povzročalo višanje indeksov povprečnih plač, medtem ko se prispevki niso vedno višali. Pokojninska blagajna ni mogla več zagotoviti sredstev za izplačilo vseh pokojnin (Smrekar, 1995, str. 91).

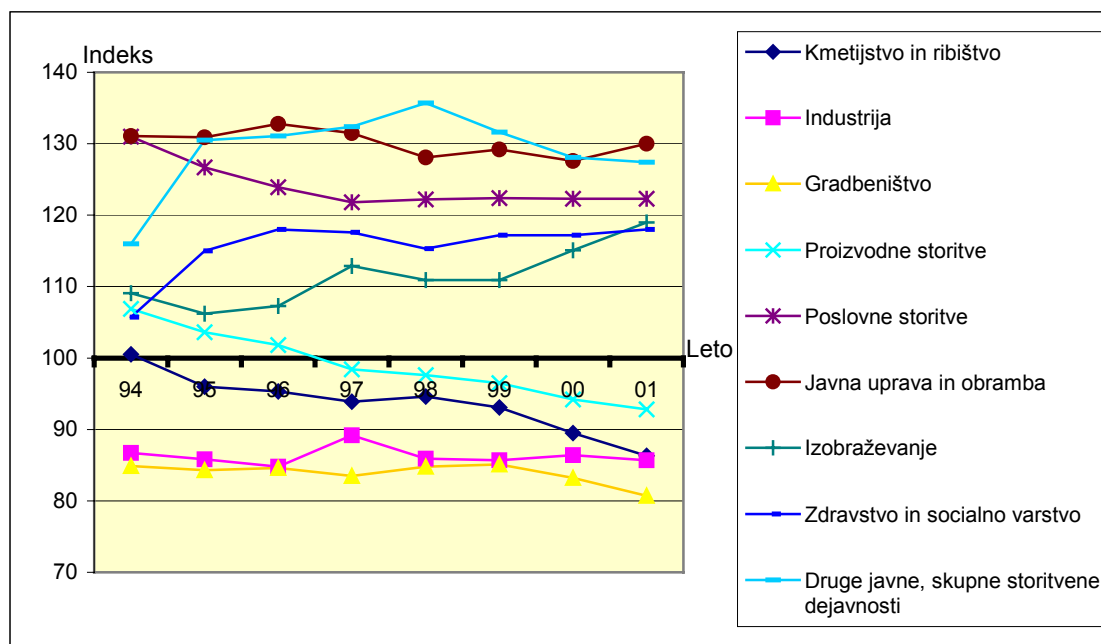
### **4.3. SLOVENIJA V ZADNJIH LETIH**

Ceno tranzicije je gospodarstvo plačevalo z nizkimi plačami, če so sploh bile izplačane, številna podjetja so propadala, prišlo je do tehnoloških presežkov. V istem obdobju je javni sektor začel obremenjevati proračun z zahtevami po vedno višjih plačah. Prvi so si plače pretirano zvišali poslanci, njim so sledili sodniki, nato še zdravniki in šolniki. Paradoks je v tem, da se v javnem sektorju vsi primerjajo z najvišjimi, to je poslanskimi plačami, v gospodarstvu pa delodajalci vse delavske plače najraje primerjajo z najnižjimi, ki so v tekstilni industriji. Razlike med plačami gospodarskega in javnega sektorja se vse hitreje večajo. Leta 2000 je šlo za plače v javnem sektorju že 12,7 odstotkov proračuna. V gospodarstvu so, nezadovoljni z nastalimi razmerami, opozarjali na neuspešno vodenje dohodkovne politike preveč popustljive vlade. Tako početje naj bi ogrozilo konkurenčnost slovenskega gospodarstva s pretiranimi državnimi stroški ter ustvarjalo socialne posledice. Na eni strani je nastajala revščina zaposlenih v gospodarstvu, velikokrat z negotovim položajem, na drugi strani pa družbena plačna elita, s stodontnim delovnim mestom in dohodkom (Krljić, 2000, str. 16).

Na sliki 7 so prikazana razmerja povprečnih letnih bruto plač po področjih dejavnosti v obdobju 1994 – 2001 do povprečnih letnih bruto plač na zaposlenega, katere vsako leto predstavlja indeks 100. Indeksi so navedeni v prilogi 4. Opazno je večanje razlik med višinami povprečnih plač po področjih dejavnosti, kar kaže na večanje dohodkovne neenakosti. Plače so pod povprečjem v proizvodnih storitvah, kmetijstvu in ribištvu, industriji in v gradbeništvu. V gradbeništvu so sploh najnižje. Najvišje so v javni upravi in obrambi. Nad povprečjem so še v poslovnih storitvah, zdravstvu in socialnem varstvu ter v izobraževanju. Nad povprečjem se giblje javni sektor. Panoge, ki jih je izguba nekdanjih trgov po osamosvojitvi najbolj prizadela, se gibljejo pod povprečjem. Položaj delavcev v teh

panogah se slabša, njihove plače v primerjavi s povprečno letno bruto plačo na zaposlenega, izgubljajo.

Slika 7: Indeksi povprečnih letnih bruto plač na zaposlenega po področjih dejavnosti v Sloveniji v obdobju 1994 – 2001 (povprečna letna bruto plača na zaposlenega v Sloveniji je indeks 100)



Vir: Ekonomsko ogledalo 2001, str. 150.

V Sloveniji so zaposleni konkurenčno gledano predragi. Problem niso plače v gospodarstvu, temveč celotni stroški dela. Zaradi nizke izobrazbene strukture, nizke tehnološke zahtevnosti dela in precej nižje dodane vrednosti od povprečja v Evropski uniji, je ta strošek za gospodarstvo previsok. Prag rentabilnosti tehnološko dokaj nezahtevnih delovnih mest se zvišuje, kar vodi v nekonkurenčnost naših podjetij. Tekstilno, usnjarsko in lesno industrijo ogroža trikrat cenejša delovna sila z Vzhoda. Za doseganje višje dodatne vrednosti bi potrebovali bolj izobražene delavce. Rast cene dela ogroža delovna mesta v dejavnostih, kjer podjetja poslujejo na meji rentabilnosti (Šubic, 2000, str. 13). Že tako nizko plačani delavci so pripravljeni pristati na dohodek, ki je nižji od minimalne plače, saj se bojijo za svoja delovna mesta.

V kritičnih panogah bi morali vlagati v razvoj in posodabljanje podjetij. V Gospodarski zbornici Slovenije si prizadevajo za preobrazbo z učinkovito industrijsko politiko, vendar njihovi poskusi niso najbolj uspešni. V okviru Ministrstva za gospodarske dejavnosti ni zadostne denarne podpore in usklajenosti različnih ministrstev, da bi uresničili program tehnološke preobrazbe. Z večino denarja, ki se ga namenja za aktivno politiko zaposlovanja, se rešuje podjetja v škripcih in krije nadomestila za brezposelne. Spodbudno je, da smo v

nasprotju z drugimi tranzicijskimi državami, ob ne prevelikem zadolževanju dosegli stabilno gospodarsko rast. Slabost je le v tem, da smo se zadolževali za delovanje državnega aparata ter infrastrukture in ne za razvoj gospodarstva. Iz izkušenj nekaterih srednjeevropskih držav, ki so se znašle v težki situaciji, bi lahko videli nevarnost takega početja (Šubic, 2000, str. 14).

Leta 1999 in 2000 smo imeli visoki stopnji gospodarske rasti: 5,2 oziroma 4,6 odstotni. Leta 2001 je realna rast bruto domačega proizvoda znašala 3 odstotke. Na znižanje so vplivali tako notranji kot zunanji dejavniki. Soočili smo se s krčenjem investicijske dejavnosti in vplivom poslabšanja razmer v mednarodnem okolju. Rast uvoza nam je uspelo ohraniti na nizki ravni, vendar se je upočasnila rast izvoza, tako da je bil nižji tudi neto prispevek menjave s tujino h gospodarski rasti. Skupna realna bruto plača na zaposlenega je prvič po letu 1996 preseгла rast produktivnosti dela, saj je znašala 3,2 odstotka pri 2,5 odstotni rasti produktivnosti dela. Na to je vplivala izjemna rast realne bruto plače v javnem sektorju, ki je znašala kar 5 odstotkov (Pomladansko poročilo 2002, str. 15).

Leta 2001 se je prvič po letu 1987 na letni ravni povečalo število zaposlenih v predelovalni dejavnosti. Kljub temu se je nadaljevalo prestrukturiranje zaposlenosti v korist storitvenih dejavnosti. Zmanjšalo se je število zaposlenih in samozaposlenih v kmetijstvu, že tretje leto zapored, število delovno aktivnih v rudarstvu, v oskrbi z elektriko, plinom in vodo ter število delovno aktivnih v gradbeništvu, ki se je v prejšnjih dveh letih višalo z več kot 4 odstotno rastjo. V storitvah je bila rast zaposlenosti na letni ravni nekoliko nižja kot leto prej, predvsem v trgovini, gostinstvu in finančnem posredništvu. Pomembno večja rast kot leta 2000 je bila na področju nepremičnin, najema in poslovnih storitev. Nadaljevala se je povečana rast zaposlovanja v javni upravi, na področju zdravstva je bila nekoliko nižja kot leto prej (Pomladansko poročilo 2002, str. 82).

#### **4.4. RAZVOJ TRGA DELA IN ZAPOSLOVANJA DO LETA 2006**

V devetdesetih letih se je Evropa soočala z vztrajno visoko brezposelnostjo, kar je odločilo, da je uvrstila zagotavljanje visoke ravni zaposlenosti med temeljne družbeno-ekonomske cilje Evropske unije. Leta 1997 je oblikovala prve skupne usmeritve politike zaposlovanja, ki določajo štiri osnovne stebre te politike: povečanje zaposljivosti prebivalstva, pospeševanje podjetništva in podjetniške miselnosti, pospeševanje in spodbujanje prilagodljivosti posameznikov in podjetij ter izenačevanje možnosti zaposlovanja moških, žensk in prizadetih skupin. Leta 2000 je bil v Lisboni sprejet strateški cilj, ki je pomen strategije zaposlovanja in vlaganja v ljudi še potrdil. Evropa naj bi postala najbolj konkurenčna na znanju temelječa ekonomija na svetu (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja, 2001).

Slovenija je kot partnerica za pristop k Evropski uniji zavezana k pripravi dolgoročne strategije razvoja trga dela. Leta 1991 je sestavila Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006. Ukvarja se predvsem z zniževanjem brezposelnosti, vendar hkrati

tudi z izboljševanjem pogojev dela in blaginje najbolj ogroženih in nizko plačanih delavcev. Stanje na trgu dela je povezano z vprašanji socialnega razvoja, tehnološko-razvojnega zaostajanja slovenske industrije, razvojnega zaostajanja sektorja storitev, zaostajanja v produktivnosti in kakovosti izdelkov, nezadostne dobičkonosnosti izdelkov in podjetij, slabše usposobljenosti zaposlenih in menedžerjev za poslovanje v globalnem gospodarstvu, velike vloge države v gospodarstvu in pomanjkanja ugodnih priložnosti za vlaganje (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja, 2001).

Od leta 1993 je v Sloveniji bila gospodarska rast, vendar do leta 1999 na trg dela ni prinesla bistvenega izboljšanja delovnih razmer. Srečujemo se z izzivi globalizacije, liberalizacije, približevanjem evropskim pravilom in nujnostjo prehoda iz tranzicijsko industrijske družbe v sodobno tržno gospodarstvo. Zaradi razvojnega zaostajanja Slovenije je nujen tehnološki razvoj, za katerega je treba vlagati v človeški kapital. V drugi polovici devetdesetih let je bilo še vedno navzoče prestrukturiranje, ki ne temelji na uvajanju novih proizvodov, iskanju novih trgov in tehnoloških procesov, kar bi prineslo rast dodane vrednosti, temveč na zmanjševanju zaposlenosti. Ta negativni trend so presegla predvsem podjetja, z večinskim tujim deležem kapitala in novoustanovljena zasebna podjetja. V teh podjetjih dodana vrednost narašča pri večanju števila zaposlenih (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja, 2001).

Nacionalni program zajema politiko zaposlovanja, oblikovano z že omenjenimi štirimi stebri, ki so osnova politike zaposlovanja Evropske unije. Uvaja celostni pristop k zmanjševanju brezposelnosti in spodbujanju zaposlovanja, ki predpostavlja aktivno in usklajeno sodelovanje gospodarskega, šolskega in finančnega področja pri uresničevanju ciljev (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja, 2001).

#### **4.4.1. STRATEGIJA**

Približevanje Evropski uniji je že in še bo zaznamovalo razvoj Slovenije. Osnovni makroekonomski cilj ekonomske politike je pospešena gospodarska rast ob prilagajanju Evropski uniji in zniževanju inflacije. To bi aktivni politiki zaposlovanja omogočilo rast zaposlenosti, zmanjševanje zaostanka v gospodarski razvitosti in povečanje splošne blaginje prebivalstva. Ta gibanja bi z zvišanjem mednarodne konkurenčnosti Sloveniji prinesla pospešitev gospodarske rasti v prihodnjih letih (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja, 2001).

Glavna usmeritev politike je spodbujanje aktivnih oblik povečanja zaposlenosti in posledično reševanje brezposelnosti. Z ustreznimi zakonskimi podlagami naj bi se zaostrovali pogoji za pridobitev pasivnih oblik pomoči. Sredstva in napor naj bi se usmerili predvsem v spodbujanje brezposelnih oseb k aktivnemu iskanju zaposlitve. Strateški cilji so:

- dvig izobrazbene ravni aktivnega prebivalstva in njihove usposobljenosti,

- zmanjševanje strukturnih neskladij, kar naj bi se kazalo v zmanjšanju deleža dolgotrajnih brezposelnosti in deleža brezposelnih brez poklicne izobrazbe,
- zagotovitev vključenosti v aktivne programe vseh mladih brezposelnih, ki v šestem mesecu po nastopu brezposelnosti niso našli nove zaposlitve oziroma za vse ostale, ki se v roku dvanajst mesecev po tem niso zaposlili,
- zmanjševanje regijskih neskladij na trgu dela,
- rast zaposlenosti, ki bo v povprečju v obdobju 2000 – 2006 presegla 1-odstotno letno ob pospešeni gospodarski rasti, kar bo omogočilo zmanjšanje stopnje brezposelnosti na okoli 5-odstotno po mednarodni metodologiji oziroma registrirane stopnje na okoli 8-odstotno do konca leta 2006,
- nadaljnji razvoj socialnega partnerstva na področju razreševanja problema brezposelnosti in povečanja zaposlovanja.

Vir: Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja, 2001.

Nadzorovanje nad uresničevanjem tega nacionalnega programa zagotavlja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. V sodelovanju z drugimi ministrstvi zagotavlja usklajeno delovanje enotnega sistema posameznih ukrepov (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja, 2001).

## SKLEP

Osamosvojitve Slovenije je za naše gospodarstvo prinesla pomembne spremembe. Izguba trgov bivše Jugoslavije in prehod v tržno kapitalistično gospodarstvo sta povzročila težave podjetjem, ki so prej solidno poslovala. Iskanje novih trgov, soočanje s tujo konkurenco in spremenjena vloga države, so mnoga podjetja pripeljala do stečaja.

S poslabšanjem položaja podjetij se je poslabšal položaj zaposlenih. Zniževanje stroškov poslovanja je podjetja prisililo v varčevanje na vseh možnih področjih, tudi pri plačah. Z naraščanjem pomena storitev in neracionalnim višanjem stroškov dela v javni upravi, se je položaj zaposlenih v kmetijstvu in industriji še poslabšal. Vedno bolj očitno je postajalo, da je pri višini plače pomembna izobrazba. Zaposleni z nizkimi plačami se poleg problema nizkega zaslužka srečevali tudi s strahom zaradi izgube delovnega mesta. Neizobraženi delavci so v novem gospodarstvu težko našla novo zaposlitev.

Podjetja, ki so poslovala na robu rentabilnosti so z višanjem davčnih stopenj in ostalih dajatev izgubljala bitko s konkurenco, kar je vodilo v zaprtje marsikaterega podjetja. Na eni strani so bili zaposleni, ki so težili za višjimi plačami, na drugi strani rast produktivnosti dela, ki naj bi bila vsaj enaka, če že ne višja od rasti plač.

Pri višini plač ima pomembno vlogo zakonodaja, ki z minimalno plačo določi najnižjo možno plačo. V kolektivnih pogodbah dejavnosti so določene izhodiščne plače, ki so izražene za določeno delovno mesto po stopnjah izobrazbe. Poleg kolektivne pogodbe dejavnosti imamo še splošno kolektivno pogodbo in podjetniške kolektivne pogodbe.

Nekonkurenčnost naše delovne sile ni toliko posledica previsokih plač, kot previsokih stroškov dela. Plače so obremenjene v visoko stopnjo dajatev, saj se je v dobi tranzicije upokojilo veliko število še aktivnega prebivalstva. Sredstva za izplačane pokojnine je potrebno dobiti pri zaposlenih. Poleg pokojnin gre veliko sredstev za plače zaposlenih v javni upravi, katere se višajo z večjimi stopnjami kot plače v gospodarstvu.

Republika Slovenija je po napotilih Evropske unije izdelala Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja. Cilji so predvsem zmanjšanje brezposelnosti in zvišanje stopnje izobrazbe zaposlenih. Izvajanje programa naj bi izboljšalo razmere na našem trgu dela.



## LITERATURA

1. Bevc Milena: Izobraženost prebivalcev Slovenije v primerjavi z državami EU in kandidatki za vstop. IB revija, Ljubljana, 2001, 2-3, str. 85 – 96.
2. Borak Nevenka, Pfajfar Lovrenc: Analiza neenakosti v delitvi dohodka v Sloveniji v obdobju 1991 – 2000. Ljubljana, 2002. 21 str.
3. Delakorda Aleš, Strojjan Kastelec Andreja: Raven in dinamika plač ter njihov vpliv na konkurenčnost. Ljubljana: Banka Slovenije, 2001. 29 str.
4. Ehrenberg Ronald G., Smith Robert S.: Modern Labor Economics. B.k. Addison Wesley Longman, Inc., 2000. 651 str.
5. Glas Miroslav: Razdelitev in neenakost (empirični vidiki). Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 1991. 32 str.
6. Grilj Dragica: Analiza plač kot element stroškov dela in razpoložljivih sredstev prebivalstva v Sloveniji v obdobju 1995 – 2000. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta, 2002. 50 str.
7. Jerkič Lidija: Izhodiščna in osnovna plača, plača, minimalna in zajamčena plača. [URL:[http:// www.sindikatskei.si/vprasanja/place.htm](http://www.sindikatskei.si/vprasanja/place.htm)], 1.8.2002.
8. Kavčič Bogdan: Učinkovita organizacija podjetja in upravljanje s kadri. Kovač Bogomir, Vodovnik Zvone, ur., Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnosti, 1995, str. 82 – 119.
9. Kovačič Sašo: Neenakost plač v Sloveniji po regijah. Tkačič Boris, ur., Statistični dnevi 2000: Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno delovanje. Zbornik referatov 10. mednarodnega statističnega posvetovanja. Ljubljana: Statistični urad RS, Statistično društvo Slovenija, 2000, str. 469 – 479.
10. Kraigher Tomaž: Ocene potreb po formalnem izobraževanju odraslih v Sloveniji v naslednjih desetih letih. Tkačič Boris, ur., Statistični dnevi 2001: Novo tisočletje - pripravljenost statistike na razumevanje in merjenje novih pojavov. Zbornik referatov 11. mednarodnega statističnega posvetovanja. Ljubljana: Statistični urad RS, Statistično društvo Slovenije, 2001, str. 403 – 412.
11. Krljić Vreg Jasna: Pavlica Miloš: Elito po prstih. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2000, 37, str. 12 – 15.
12. Krljić Vreg Jasna: Sodniki kot poslanci, zdravniki kot sodniki, učitelji... .Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2000, 41, str. 16 – 19.
13. Malačič Janez: Trg dela. Kovač Bogomir, Vodovnik Zvone, ur., Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnosti, 1995, str. 7 – 29.
14. Malačič Janez: Novo gospodarstvo, produktivnost in statistika. Tkačič Boris, ur., Statistični dnevi 2000: Statistična omrežna sodelovanja za večjo evropsko usklajenost in kakovostno delovanje. Zbornik referatov 10. mednarodnega statističnega posvetovanja. Ljubljana: Statistični urad RS, Statistično društvo Slovenije, 2000, str. 578 – 588.
15. Malačič Janez: Tertiary Education Expansion in the Period of Transition in Slovenia: Causes, Consequences and Policy Lessons. Ljubljana: Faculty of Economics, 2002. 13 str.

16. Mežnar Drago, Plešnik Tatjana: Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili. Ljubljana, Gospodarski vestnik revije: posebna izdaja revije Pravna praksa, 2002. 177 str.
17. Mihelčič Miran: Ekonomske korenine delitve kot okvir strategije in politike oblikovanja osebnih dohodkov v Sloveniji. Uhan Stane, ur., Modra knjiga: Plače v Sloveniji. Ljubljana: Društvo za vrednotenje dela, Moderna organizacija, 1995, str. 7 – 41.
18. Milkovich George T., Newman Jenny M.: Compensation. Chicago USA: Irwin, 1996. 716 str.
19. Oražem F. Peter, Vodopivec Milan: Winners and Losers in Transition. Returns to Education, Experience, and Gender in Slovenia. Policy Research Working Paper, The World Bank, 1994. 50 str.
20. Penko Natlačen Metka: Časovni iztek kolektivnih pogodb gospodarskih dejavnosti. Pravna praksa, Ljubljana, 1999, 32, str. 9.
21. Penko Natlačen Metka: Minimalna plača. Glas gospodarstva, Ljubljana 2001, 7.
22. Smrekar Tomaž: Gospodarska kriza in trg delovne sile v Sloveniji. Ograjenšek Irena, Tršinar Irena, ur., Statistični dnevi 1995: Statistika dela, delovnih in življenjskih pogojev. Zbornik referatov 5. mednarodnega statističnega posvetovanja. Ljubljana: Statistični urad RS, Statistično društvo Slovenije, 1995, str. 88 – 93.
23. Stanovnik Tine, Stropnik Nada: Dohodkovni položaj slovenskih gospodinjstev. Ograjenšek Irena, Tršinar Irena, ur., Statistični dnevi 1995: Statistika dela, delovnih in življenjskih pogojev. Zbornik referatov 5. mednarodnega statističnega posvetovanja. Ljubljana: Statistični urad RS, Statistično društvo Slovenije, 1995, str. 196 – 214.
24. Stropnik Nada: Socialna varnost v luči vključitve Slovenije v EU. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja, b. l. 34 str.
25. Sušec Praček Metka, et al: Vloga in pomen kolektivnih pogodb. Uhan Stane, ur., Modra knjiga: Plače v Sloveniji. Ljubljana: Društvo za vrednotenje dela, Moderna organizacija, 1995, str. 427 – 439.
26. Škrabec Tatjana: Statistika izobraževanja in usposabljanja v okviru vseživljenjskega učenja. Tkačič Boris, ur., Statistični dnevi 2001: Novo tisočletje - pripravljenost statistike na razumevanje in merjenje novih pojavov. Zbornik referatov 11. mednarodnega statističnega posvetovanja. Ljubljana: Statistični urad RS, Statistično društvo Slovenije, 2001, str. 458 – 469.
27. Šubic Petra: Kratkovidna država. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2000, 18, str. 12 – 15.
28. Uhan Stane: Plača delavca – splošno. Uhan Stane, ur., Modra knjiga: Plače v Sloveniji. Ljubljana: Društvo za vrednotenje dela, Moderna organizacija, 1995, str. 161 – 265.
29. Zupan Nada: Določanje plač in nagrajevanje. Kovač Bogomir, Vodovnik Zvone, ur., Ekonomski vidiki kadrovske dejavnosti. Ljubljana: Zveza društev za kadrovske dejavnost, 1995, str. 121 – 147.

## VIRI

1. Dogovor o politiki plač 2002 – 2004 (Uradni list RS, št. 52/02).
2. Ekonomsko ogledalo leta 2001. Ljubljana. Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2001. 164 str.
3. Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 (Uradni list RS, št. 92/01).
4. Pomladansko poročilo 2002. Ljubljana. Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2002. 166 str.
5. Poročilo o razvoju. Ljubljana, Urad za makroekonomske analize in razvoj, 2002. 189 str.
6. Predpisi in strokovne informacije 2002: Ne prezrimo pripravljajočega se zakona o kolektivnih pogodbah. [URL: <http://www.delavska-participacija.com/html/kolektivne-pogodbe.html>], 12.7.2002.
7. Software Tools [URL: <http://www.swtools.si/place/sw00050.asp>], 1.7.2002.
8. Statistične informacije št. 26: Trg dela. Ljubljana: Statistični urad RS, letnik 2001.
9. Statistične informacije št. 33: Trg dela. Ljubljana: Statistični urad RS, letnik 2001.
10. Statistične informacije št. 71: Trg dela. Ljubljana: Statistični urad RS, letnik 2002.
11. Statistične informacije št. 78: Trg dela. Ljubljana: Statistični urad RS, letnik 2002.
12. Statistične informacije št. 198: Trg dela. Ljubljana. Statistični urad RS, letnik 2002.
13. Statistični letopis RS 2001. Ljubljana: Zavod RS za statistiko, 2001. 668 str.
14. Zakon o davku na izplačane plače (Uradni list RS, št. 34/96).
15. Zakon o delavnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02).
16. Zakon o spremembi in dopolnitvi zakona o davku na izplačane plače (Uradni list RS, št. 31/97, 109/01).

# PRILOGE

## PRILOGA 1: Nekaj osnovnih podatkov o bruto dohodkih in dohodninah zavezancev za dohodnino v letih 1992 – 2000

| Kazalnik<br>Parameter                             | 1992    | 1993    | 1994    | 1995    | 1996    | 1997    | 1998    | 1999    | 2000    |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Osnovni podatki                                   |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| Število zavezancev                                | 1203185 | 1057541 | 1032086 | 1090508 | 1112215 | 1120705 | 113734  | 1137747 | 1150637 |
| Bruto dohodek (mio SIT)                           | 626791  | 851862  | 1018806 | 1263771 | 1466433 | 1652187 | 1824228 | 2012948 | 313898  |
| Odmerjena dohodnina (mio SIT)                     | 90036   | 125465  | 141817  | 177659  | 205991  | 233270  | 253537  | 2835522 | 313898  |
| Podatki o bruto dohodkih zavezancev               |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| Bruto dohodek na zavezanca                        | 520943  | 805512  | 987133  | 1158883 | 1318480 | 1474239 | 1604374 | 1769240 | 1944482 |
| Mediana   | 457191  | 702513  | 849405  | 982698  | 1101386 | 1222614 | 1331763 | 1445071 | 1592539 |
| % zavezancev z manj ali večjemu povprečnim BD     | 58,9    | 58,6    | 60,33   | 61,17   | 62,07   | 62,43   | 62,94   | 63,48   | 63,48   |
| Koeficient variabilnosti (v %)                    | 83,5    | 84,2    | 89,4    | 90,1    | 92,8    | 93,9    | 94,56   | 96,4    | 96,7    |
| Ginijev koeficient koncentracije (G)              | 0,3327  | 0,3595  | 0,34449 | 0,3459  | 0,3495  | 0,3524  | 0,3519  | 0,3514  | 0,3529  |
| Sprememba G na prehodno leto (%)                  | +2,5    | +8,1    | -4,1    | +0,3    | +1,0    | +0,8    | -0,1    | -0,1    | +0,4    |
| Podatki o neto dohodkih zavezancev                |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| Neto dohodek na zavezanca                         | 464572  | 704650  | 87108   | 1023749 | 1112215 | 1303165 | 1422450 | 1569453 | 1812222 |
| Ginejev koeficient koncentracije(G)               | 0,3120  | 0,3433  | 0,3126  | 0,3125  | 0,3152  | 0,3178  | 0,3178  | 0,3150  | 0,3165  |
| Sprememba G na predhodno leto(%)                  | +2,4    | +10,0   | -8,9    | -0,0    | +0,9    | +0,8    | +0,0    | -1,2    | +0,5    |
| Učinek davkov                                     | 6,2     | 4,5     | 9,4     | 9,7     | 9,8     | 9,8     | 9,7     | 10,4    | 10,3    |
| Deleži dohodnine v bruto dohodku zavezancev (v %) |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| Realizirana dohodnina                             | 10,82   | 12,52   | 11,76   | 11,66   | 11,62   | 11,60   | 11,34   | 11,29   | 11,27   |
| Odmerjena dohodnina                               | 14,36   | 14,73   | 13,92   | 14,06   | 14,05   | 14,12   | 13,90   | 14,08   | 14,03   |

Vir: Borak, Pjafar, 2002, str.4

**PRILOGA 2:** Delež bruto dohodkov zavezancev posameznega decilnega razreda v skupnih bruto dohodkih v letih 1991, 1995 in 2000

| Decilni razred         | Odstotek bruto dohodkov |        |        |
|------------------------|-------------------------|--------|--------|
|                        | 1991                    | 1995   | 2000   |
| 1                      | 4,2                     | 4,2    | 4,5    |
| 2                      | 4,2                     | 4,3    | 4,5    |
| 3                      | 4,2                     | 4,2    | 4,5    |
| 4                      | 5,8                     | 5,2    | 4,5    |
| 5                      | 8,3                     | 7,9    | 7,5    |
| 6                      | 9,9                     | 9,3    | 8,7    |
| 7                      | 10,6                    | 10,4   | 10,5   |
| 8                      | 13,9                    | 13,3   | 12,8   |
| 9                      | 14,4                    | 13,9   | 14,2   |
| 10                     | 24,5                    | 27,3   | 28,4   |
| Ginijev koeficient (G) | 0,3247                  | 0,3459 | 0,3529 |

Vir: Borak, Pjafar, 2002, str.10

**PRILOGA 3:** Lestvica za obračun akontacije dohodnine - metodologija izračuna

| RAZRED | OSNOVA NAD   | OSNOVA DO    | ODSTOTEK | ZNESEK                 |
|--------|--------------|--------------|----------|------------------------|
| 1      | 0            | 50% PBPRS-2  | 17%      | 0,00                   |
| 2      | 50% PBPRS-2  | 100% PBPRS-2 | 35%      | $PBPRS-2 * 0,5 * 0,17$ |
| 3      | 100% PBPRS-2 | 150% PBPRS-2 | 37%      | $PBPRS-2 * 0,5 * 0,52$ |
| 4      | 150% PBPRS-2 | 200% PBPRS-2 | 40%      | $PBPRS-2 * 0,5 * 0,89$ |
| 5      | 200% PBPRS-2 | 300% PBPRS-2 | 45%      | $PBPRS-2 * 0,5 * 1,29$ |
| 6      | 300% PBPRS-2 | --           | 50%      | $PBPRS-2 * 0,5 * 2,19$ |

- **OSNOVA** - seštevek vseh obračunanih bruto prejemkov, od katerih je potrebno obračunati dohodnino zmanjšan za 11% splošne davčne olajšave, eventualne davčne olajšave za vzdrževane družinske člane in vsoto prispevkov za socialno varnost
- **OSNOVA NAD** - spodnja meja posameznega razreda
- **OSNOVA DO** - zgornja meja posameznega razreda
- **PBPRS-2** - povprečna bruto plača v RS za predpretekli mesec
- **ODSTOTEK** - predstavlja prvi del akontacije dohodnine, obračuna pa se od razlike med osnovno in spodnjo mejo razreda v katerega spada osnova
- **ZNESEK** - predstavlja drugi del akontacije dohodnine kot fiksni znesek, ki se prišteje prvemu delu

Vir: SoftWare Tools, 2002

**PRILOGA 4:** Razmerje ravni povprečne bruto plače na zaposlenega v poslovnih storitvah in javnem sektorju do ravni povprečne slovenske bruto plače na zaposlenega

|  | 1994  | 1995  | 1996  | 1997  | 1998  | 1999  | 2000  | 2001  |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>SKUPAJ</b>                                    | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Kmetijstvo in ribištvo                           | 100,5 | 96,0  | 95,3  | 93,9  | 94,6  | 93,1  | 89,5  | 86,3  |
| Industrija                                       | 86,7  | 85,8  | 84,8  | 89,2  | 85,9  | 85,7  | 86,4  | 85,7  |
| Gradbeništvo                                     | 84,9  | 84,3  | 84,6  | 83,5  | 84,8  | 85,1  | 83,2  | 80,7  |
| Proizvodne storitve                              | 106,9 | 103,6 | 101,8 | 98,4  | 97,6  | 96,5  | 94,2  | 92,8  |
| Poslovne storitve                                | 131,0 | 126,7 | 123,9 | 121,8 | 122,2 | 122,4 | 122,3 | 122,3 |
| Dejavnost bank                                   | 144,1 | 147,0 | 147,3 | 145,7 | 143,6 | 146,0 | 145,3 | 145,3 |
| Dejavnost hranilnic                              | 202,2 | 187,9 | 200,2 | 187,2 | 177,0 | 172,1 | 167,5 | 153,0 |
| Zavarov. in dejavn. skladov razen obv. zavar.    | 150,3 | 147,2 | 150,5 | 149,4 | 155,6 | 158,7 | 153,2 | 152,5 |
| Raziskovanje in razvoj                           | 141,4 | 147,5 | 151,6 | 147,0 | 149,0 | 148,1 | 150,2 | 155,4 |
| Javne storitve                                   | 114,3 | 117,7 | 119,6 | 121,3 | 119,2 | 119,7 | 120,3 | 122,4 |
| Javna uprava in obramba                          | 131,1 | 130,9 | 132,8 | 131,5 | 128,1 | 129,2 | 127,6 | 130,0 |
| Področje L brez pravosodja                       | 129,0 | 129,9 | 131,8 | 129,1 | 126,0 | 126,5 | 125,1 | 127,9 |
| Pravosodje                                       | 142,4 | 149,0 | 157,3 | 152,8 | 146,6 | 151,3 | 147,8 | 146,4 |
| Izobraževanje                                    | 109,1 | 106,2 | 107,3 | 112,9 | 110,9 | 110,9 | 115,1 | 119,0 |
| Vrtci in predšolsko izobraževanje                | 78,5  | 83,1  | 84,8  | 87,3  | 85,1  | 84,3  | 87,7  | 91,0  |
| Osnovnošolsko splošno izobraževanje              | 97,3  | 99,9  | 101,3 | 109,1 | 108,1 | 106,6 | 110,2 | 114,2 |
| Zavodi za izobraževanje otrok z motnjami         | 106,2 | 108,0 | 109,4 | 117,4 | 115,1 | 112,8 | 116,6 | 119,8 |
| Srednješolsko splošno izobraževanje              | 111,3 | 114,2 | 116,5 | 124,7 | 122,1 | 120,7 | 124,0 | 128,4 |
| Srednješolsko poklicno in strokovn. izobražev.   | 109,8 | 111,1 | 111,4 | 119,7 | 116,7 | 114,5 | 119,1 | 124,1 |
| Visoko izobraževanje                             | 165,0 | 166,6 | 167,3 | 165,6 | 161,1 | 167,6 | 175,4 | 179,1 |
| Zdravstvo in socialno varstvo                    | 105,7 | 115,0 | 118,0 | 117,6 | 115,3 | 117,2 | 117,2 | 118,0 |
| Bolnišnična zdravstvena dejavnost                | 115,4 | 121,6 | 127,0 | 128,4 | 129,2 | 133,1 | 135,4 | 138,5 |
| Izvenbolnišnična zdravstvena dejavnost           | 120,4 | 122,3 | 129,4 | 126,4 | 128,4 | 134,3 | 139,2 | 141,7 |
| Zobozdravstvena dejavnost                        | 113,9 | 112,5 | 120,6 | 124,8 | 125,6 | 132,0 | 132,8 | 133,3 |
| Samost. zdrav. dej. ki jih ne opravljajo zdravn. | 166,0 | 154,9 | 165,2 | 115,0 | 112,8 | 121,4 | 123,7 | 126,4 |
| Druge zdravstvene dejavnosti                     | 165,8 | 160,0 | 157,4 | 158,7 | 156,3 | 157,2 | 154,3 | 160,7 |
| Institucionalno socialno varstvo                 | 121,4 | 117,9 | 100,5 | 99,8  | 97,0  | 96,7  | 95,2  | 96,5  |
| Izvajanje programov in storitev soc. var.        | 81,7  | 79,9  | 78,7  | 77,8  | 74,5  | 75,5  | 76,3  | 75,8  |
| Drug. javne, skupne in osebne storitv. dejav.    | 116,0 | 130,5 | 131,1 | 132,4 | 135,7 | 131,6 | 128,1 | 127,4 |
| Umetniško ustvarjanje in poustvarjanje           | 104,6 | 118,2 | 119,3 | 120,7 | 121,6 | 119,4 | 116,9 | 124,5 |
| Knjižnice, arhivi, muzeji in drugo               | 109,6 | 113,9 | 114,2 | 116,2 | 114,5 | 111,6 | 112,0 | 120,0 |
| Športne dejavnosti                               | 103,2 | 103,6 | 105,4 | 104,7 | 101,6 | 102,8 | 102,0 | 95,4  |

Vir: Ekonomsko ogledalo 2001, str.150