

Priporočila strateškega sveta za kolektivno dogovarjanje in UO GZS glede možnih ukrepov za ublažitev učinkov uveljavitve novele Zakona o minimalni plači

Metka Penko Natlačen¹

Uvod

Po uveljavitvi novele Zakona o minimalni plači (Uradni list RS, št. 13/10, 92/15 in 83/18; zadnje spremembe ZMinP-B z dne 24. 12. 2018), natančneje spremembe, ki je uveljavila predvideno novost, da se s 1.1.2020 dvigne višina minimalne plače na 940 EUR ter prav tako da se dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, **ne všteto v minimalno plačo**, se je na GZS vrstilo veliko dogajanj, na katerih so zbornična združenja preverjala možne daljnosežne ekonomske učinke novele.

Tako so se vrstile zlasti naslednje aktivnosti:

1. obravnava učinkov novele ZMP na petih sejah Strateškega sveta (jan-maj 2019)
2. izračun možnih učinkov novele ZMinP-B na plačne sisteme podjetij in stroške dela na konkretnih podatkih posameznih podjetij;
3. posvet o noveli Zakona o minimalni plači 23.5.2019;
4. vložitev predloga spremembe ZMP, da se dodatek za delovno dobo ne izloča iz minimalne plače preko Državnega sveta, ki ni uspel;

¹ Metka Penko Natlačen, univ. dipl. pravnica, namestnica direktorja Pravne službe GZS, Vodja projekta Krepitev kompetenc socialnih partnerjev v socialnem dialogu, mediatorica, NLP praktik, NLP praktik coach in NLP mojster, licencirana pooblaščenka zoper mobbing na delovnem mestu, ekspertka Evropske komisije za področje mirnega reševanja sporov (arbitraže in mediacije), sodnica porotnica. Predava in objavlja s področja individualnega in kolektivnega delovnega prava in nenasilne komunikacije.

5. oblikovanje priporočila Strateškega sveta za kolektivne pogodbe in UO GZS za uveljavitev možnih ukrepov za omilitev učinkov uveljavitve ZMinP-B v praksi, seje 19.9.2019 in 8.10.2019;
6. informativne delavnice za delodajalce po dejavnostih.

Priporočila Strateškega sveta za KP in UO GZS

Strateški svet za kolektivno dogovarjanje, ki ga sestavljajo vodje pogajalskih skupin 35 kolektivnih pogodb dejavnosti gospodarstva, je oblikoval nabor možnih ukrepov na nacionalni ravni, na ravni dejavnosti in ravni delodajalcev in jih predlagal v verifikacijo UO GZS. Ti so naslednji:

A. Na nacionalni ravni - vpliv na nacionalno zakonodajo:

1. po izteku pol leta možna ponovna vložitev predloga sprememb zakona o MinP -B za zamik uveljavitve zakona za najmanj leto dni – na 1.1.2021, preko izbranega poslanca,
2. možen predlog za nov ZMinP, z vsebino, da nova MP, ki naj znaša npr. 1050 EUR in vsebuje vse sestavine plače skladno z ZDR (dodatke, stimulacijo in poslovno uspešnost). Taka sprememba je ustrezna priprava na spremembo plačnega modela, ki ima podobna izhodišča.

B. Na nacionalni ravni – sistemski vpliv preko nove Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti **z ureditvijo enotnih izhodišč za prehod na nov plačni sistem tudi v KP dejavnosti**; opredelitev prehodnih obdobj uveljavitve; ustrezna opredelitev stvarne veljavnosti SKPgd in drugih pomembnih vprašanj;

C. Možni ukrepi na ravni dejavnosti

Strateški svet je oblikoval nabor možnih aktivnosti na ravni dejavnosti in se pri tem zgledoval po konceptu prenove plačnega sistema, ki je v času tega posveta že znan kot predloga posebnega poglavja novega Socialnega sporazuma:

Pobuda za spremembe KP dejavnosti **na področju ureditve NOP in dodatkov**:

- vnos dodatkov **za posebne pogoje dela ki izhajajo iz osebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu** in ki se pojavljajo trajneje kot značilnosti zahtevnosti posameznih delovnih mest), v NOP-e, ob približevanju NOP prvega TR višini MP v smislu določenega % od MP;
- **ustrezno odstotno znižanje preostalih dodatkov** ki izhajajo iz ZDR-1 (za posebne pogoje dela ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa) in
- sprememba **ureditve dodatka na delovno dobo iz dodatka za skupno delovno dobo v dodatek za delo pri zadnjem delodajalcu**;
- sprememba **ureditve dodatka na delovno dobo** v določenem prehodnem obdobju brez spremembe ZDR, tako da:
 - stranki sporazumno uredita dodatek za delovno dobo s kolektivno pogodbo dejavnosti na podlagi 129. in 222. člena ZDR-1 in izrecnega pooblastila, da je v kolektivni pogodbi dejavnosti za ob uveljavitvi ZDR-1 zaposlene delavce dodatek za delovno dobo mogoče urediti **drugače** (torej tudi

manj ugodno kot v zakonu, manj od 0.5% za dopolnjeno leto skupne delovne dobe);

- stranki kolektivne pogodbe dejavnosti opredelita pravico do dodatka na delovno dobo od 1.1.2020 dalje tako, da pravica do dodatka za skupno delovno dobo **preide v dodatek za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu** (Judikat VS na temo dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu iz dec 2018);
- **Pomembno**: opredeliti prehodno obdobje prehoda na Nove NOP, nove dodatke in delovno dobo pri zadnjem delodajalcu.

D. Možni ukrepi na ravni delodajalcev

Sprememba strukture plače na ravni aktov/PKP delodajalca v smislu spremembe plačnega modela delodajalca:

- vključevanje vseh trajnih dodatkov, ki pomenijo značilnost delovnega mesta, v **OP delavca** (dodatki za pogoje dela ter vsi dodatki opredeljeni v aktih delodajalca)
- vključitev dodatka za celotno skupno delovno dobo v OP delavca (v odstotku dodatka trajanja pokojninske dobe); v nadalje opredelitev dodatka za delovno dobo v nižji višini in kot dodatka za delovno dobo pri zadnjem delodajalcu);
- delovna uspešnost se lahko pretvori v primereh, ko je mogoče, v horizontalno napredovanje (osnovno plačo, povečano za določeno obdobje);
- poslovna uspešnost se lahko izplačuje kot del plače po modelu na ravni delodajalca v sodelovanju s sindikatom;
- drugi ukrepi s posledico vpliva na maso stroškov dela (regres za letni dopust, božičnica, drugo).

Druge aktivnosti

Navedeno priporočilo je bilo po sprejemu na UO GZS objavljeno na spletni strani GZS, s priporočilom Delovne skupine Strateškega sveta, da ga obravnavajo in preudarijo pogajalske skupine za sklenitev KP dejavnosti in Upravni odbori združenj/zbornic dejavnosti ter se do njega opredelijo v smislu nadaljevanja aktivnosti v dejavnosti.

V nadaljevanju potekajo strnjeni seminarji Pravne službe GZS za delodajalce na temo, kako pristopiti k ukrepom ublažitve učinkov uveljavitve sprememb ZMinP po 1.1. 2020 (pravni in ekonomski aspekt), za posamezne dejavnosti. Potekajo tudi in-house svetovanja podjetjem članom na sedežu podjetij in sedežu GZS.

Cilj GZS kot delodajalske organizacije je, da dejavnostim in delodajalcem predstavi možnosti, ki jih lahko izberejo v okviru predvidenih finančnih vlivov uveljavitve ZMinP-B; v naslednji fazi pa tudi prepreči uravnilovko višine plač in segregacijo tarifnih razredov za delovna mesta najmanj do V. tarifnega razreda.