



## **ZAKON O SPREMEMBI ZAKONA O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU – NUJNI POSTOPEK**

### **I. UVOD**

#### **1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM SPREMEMBE ZAKONA**

##### **SPLOŠNO**

Za plače v javnem sektorju 33. člen Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006) določa, da ne glede na določbe tega zakona velja za plače v javnem sektorju sistem kolektivnih pogodb, kot jih določa zakon o sistemu plač v javnem sektorju. Tako Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 98/09 – ZIUZGK, 13/10 in 59/10) v X. poglavju posebej ureja sklepanje kolektivnih pogodb. Stranke pri sklepanju kolektivne pogodbe za javni sektor tako ureja v 42. členu, ko določa, da je Kolektivna pogodba za javni sektor sklenjena, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati javnega sektorja najmanj štirih različnih dejavnosti, katerih skupno število članstva presega 40% zaposlenih v javnem sektorju. V nadaljnjem odstavku tega člena je določeno tudi, da reprezentativni sindikat omogoči ugotavljanje števila članov v sindikatu. Vlada in reprezentativni sindikati pa se dogovorijo o načinu ugotavljanja števila članov. Vendar pa do takšnega dogovora med vlado in reprezentativnimi sindikati za potrebe sklenitve Kolektivne pogodbe za javni sektor tekom pogajanj za sklenitev te pogodbe ni prišlo. Zato je bila z Zakonom o spremembah in dopolnitvah zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/06) za potrebe sklenitve kolektivne pogodbe za javni sektor, s katero je bil uveljavljen nov plačni sistem, sprejeta ureditev, po kateri je bilo s prehodno določbo v 8. členu tega zakona navedeno, da če se Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati do 31.10.2006 ne dogovorijo o načinu ugotavljanja števila članov po drugem odstavku 42. člena zakona, se ne glede na določbo prvega odstavka 42. člena zakona šteje, da je kolektivna pogodba za javni sektor sklenjena, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja. Glede na to, da do zgoraj navedenega roka do dogovora ni prišlo, je bilo tako s to spremembo člena določeno pravilo za prehodno obdobje za potrebno večino na sindikalni strani za sklenitev kolektivne pogodbe za javni sektor, torej večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, na podlagi katerega je v letu 2008 tudi prišlo do sklenitve sedaj veljavne Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08). V 4. členu te kolektivne pogodbe pa je bila določena drugačna večina za sklenitev sprememb in dopolnitev k tej kolektivni pogodbi in sicer z določbo, da so spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe sklenjene, ko jih podpiše Vlada Republike Slovenije in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja. Niti zakon niti kolektivna pogodba ne določata, kdo in na kakšen način se ugotovi, ali je ob podpisu kolektivne pogodbe ali njenih sprememb in dopolnitev zagotovljena potrebna večina. Tako zakon kot kolektivna pogodba sta nejasna tudi v določbi, po kakšnem

kriteriju se presoja, ali sindikati podpisniki predstavljajo najmanj štiri dejavnosti javnega sektorja, saj pojem »dejavnost javnega sektorja« v nobenem prepisu ni opredeljen, prav tako ga ne pozna Uredba o standardni klasifikaciji dejavnosti.

Na področju javnega sektorja je po podatkih evidence kolektivnih pogodb, ki jo na podlagi 25. člena Zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06) vodi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, trenutno reprezentativnih 29 sindikatov, ki so reprezentativni bodisi za posamezno dejavnost javnega sektorja ali posamezen poklic javnega sektorja. Pogoje za pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikatov določa 6. člen Zakona o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93). Ti pogoji so:

- da so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti
- da neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev
- da so neodvisni od državnih organov in delodajalcev
- da se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov
- da imajo določeno število članov v skladu z določili tega zakona.

Glede potrebnega števila članstva zaposlenih v posamezni dejavnosti ali poklicu za pridobitev lastnosti reprezentativnosti v tej dejavnosti ali poklicu je pogoj različen ali gre za določitev reprezentativnosti zvezi ali konfederaciji sindikatov ali posameznega samostojnega sindikata. Tako 8. člen zakona o reprezentativnosti sindikatov določa, da se ob pogojih iz navedenega 6. člena tega zakona kot reprezentativne določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev, in v katere je včlanjenih najmanj 10% delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. Glede na 9. člen tega zakona so nato v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji reprezentativni sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države. Ne glede na določbe 8. člena tega zakona je v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji reprezentativen tudi tisti sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo, ki ima lastnost reprezentativnosti, če izpolnjuje pogoje iz 6. člena tega zakona in če je vanj včlanjenih najmanj 15% delavcev v posamezni panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti.

Glede na navedene določbe predpisov veljavna normativna ureditev sicer daje podlage za presojo, ali je kolektivno pogodbo za javni sektor podpisala večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, saj o tem obstajajo podatki v uradni evidenci Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve. Vendar je ureditev pomanjkljiva, ker ne zahteva, da se izpolnitev pogoja ugotovi, preden se kolektivna pogodba objavi. S tem je dopuščena možnost, da bi bila objavljena tudi kolektivna pogodba, ki ni veljavna. Hkrati pa veljavna ureditev zaradi dejstva, da pojem »dejavnost javnega sektorja« v nobenem predpisu ni opredeljen, ne daje podlag, da se presodi, ali so zastopane štiri različne dejavnosti javnega sektorja. Glede na to, da Kolektivna pogodba za javni sektor ne velja le za stranke, ki so jo sklenile, ampak za celoten javni sektor in je temeljni akt, s katerim je določena večina najbolj pomembnih elementov plačnega sistema, so takšne nejasnosti, do katerih lahko pride v zvezi njeno veljavnostjo, nedopustne. Prav tako bi bilo po mnenju predlagatelja potrebno, da bi zakon omogočal, da so spremembe kolektivne pogodbe sklenjene z enako večino, kot jo zakon določa za njeno sklenitev. Pogoj za sklenitev pa bi v obeh primerih moral biti takšen, da bi bilo zagotovljeno, da so kolektivna pogodba za javni sektor oziroma njene spremembe in dopolnitve sklenjene na podlagi volje sindikatov, ki zastopajo znaten del javnih uslužbencev, saj je le na takšen način

legitimno skleniti kolektivno pogodbo, ki je obvezna za celoten javni sektor, torej tudi za javne uslužbenke, ki jih zastopajo sindikati, ki niso sklenili kolektivne pogodbe. Kot je že navedeno, je sama kolektivna pogodba kot takšen delež določila večino reprezentativnih sindikatov, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja, zakon pa je z določbo 42. člena kot takšen delež določil potrebno večino, ki jo predstavljajo reprezentativni sindikati javnega sektorja najmanj štirih različnih dejavnosti, katerih skupno število članstva presega 40% zaposlenih v javnem sektorju. Obe določbi sta pomanjkljivi v izvedbeni fazi, ker ne opredeljujeta pojma »dejavnost javnega sektorja« in ne določata obveznosti ugotavljanja izpolnitve pogoja. Določba 42 člena zakona pa za uporabo potrebuje še ugotavljanje števila članstva, pri čemer o načinu ugotavljanja števila članstva s sindikati dogovor ni bil dosežen. V dosedanjih usklajevanjih sprememb in dopolnitev ZSPJS je večkrat prišlo do pobude s strani nekaterih sindikatov, da se vprašanje kvoruma uredi na novo, kar pomeni, da se tudi sindikati nejasnosti ureditve zavedajo. Vlada spremembi ni nasprotovala, je pa pričakovala, da se o tem sindikati poenotijo, saj gre predvsem za vprašanje njihove reprezentativnosti. Ker do tega poenotenja ni prišlo, bi pa navedene nejasnosti dejansko lahko povzročile blokado sklenitve kolektivne pogodbe oziroma njenih sprememb in dopolnitev, se je vlada odločila, da predlaga rešitev, ki bo jasno urejala kvorum za podpis kolektivne pogodbe in njenih sprememb in dopolnitev tako, da bo v prvi vrsti potreben podpis večine reprezentativnih sindikatov, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja (gre za enak pogoj, kot ga določa veljavna kolektivna pogodba) in, če do te večine ne pride, se ugotavlja zastopanost po štirih dejavnostih in 40% zastopanost po številu zaposlenih v javnem sektorju na podlagi javno dostopnih podatkov o številu zaposlenih in prostovoljno posredovanih podatkov o članstvu. Sindikat, ki ne bo želel razkriti svojega članstva, se ne bo upošteval pri ugotavljanju kvoruma. V obeh primerih bo jasno opredeljeno, kaj se šteje za dejavnost javnega sektorja in na kakšen način se ugotovi, ali je prišlo do sklenitve.

**Razlogi** za sprejem novele ZSPJS so:

- sprememba normativne ureditve, ki ne omogoča jasne ugotovitve, ali je bila kolektivna pogodba za javni sektor ali njene spremembe veljavno sklenjena, po drugi strani pa dopušča, da bi ob nejasnosti glede zastopanosti sindikatov iz različnih dejavnosti lahko bila pogodba sklenjena z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja, ki po številu reprezentativnih sindikatov javnega sektorja predstavljajo večino sindikatov, ki imajo reprezentativnost bodisi za posamezno dejavnost ali poklic v javnem sektorju, vendar pa glede na število članstva v teh sindikatih, predstavljajo manjši del zaposlenih v javnem sektorju oziroma ne predstavljajo zaposlenih v štirih dejavnostih, za katere se z zakonom določene plačne skupine,
- zagotoviti takšno normativno ureditev sklepanja kolektivne pogodbe za javni sektor in njenih sprememb, ki bo na strani reprezentativnih sindikatov javnega sektorja omogočala sklenitev kolektivne pogodbe na dva načina in sicer na način, kot je za sklenitev sprememb in dopolnitev določen v veljavni kolektivni pogodbi in na način kot je sklenitev kolektivne pogodbe določen v 42. členu zakona, s tem da bo za obe možnosti določen način ugotavljanja izpolnitve pogoja.

## **2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA SPREMEMB**

## ZAKONA

**2.1 Poglavitni cilj** zakona je zagotoviti jasno normativno ureditev za sklepanje kolektivne pogodbe za javni sektor in njenih sprememb in dopolnitev, ki bo na strani reprezentativnih sindikatov javnega sektorja določala takšno večino za veljavnost kolektivne pogodbe oziroma njene spremembe, ki predstavlja znatno zastopanost zaposlenih v javnem sektorju s tem da njihovo voljo zastopa na dva načina opredeljena večina sindikalnega članstva.

**2.2 Cilj** predlagane spremembe zakona je določitev kvoruma oziroma večine na strani reprezentativnih sindikatov za sklenitev Kolektivne pogodbe za javni sektor (KPJS) ter njenih sprememb in dopolnitev, ki bo odražala večinsko voljo sindikatov v javnem sektorju in določitev načina za ugotovitev, ali so kolektivna pogodba oziroma njene spremembe sklenjene. Ker ni prišlo do dogovora o načinu ugotavljanja števila članov v sindikatih, se določba 1. odstavka 42. člena zakona ne da uporabljati. Za sklenitev KPJS je bila kot prehodna ureditev uporabljena določba 8. člena Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju –ZSPJS-F (Uradni list RS, št (68/06), ki je za primer, da do dogovora ne pride, določila, da se šteje, da je pogodba za javni sektor sklenjena, če jo sklenejo vlada in večina sindikatov javnega sektorja. Podobno določilo glede veljavnosti sprememb vsebuje tudi sama KPJS, ki dodaja, da morajo ti sindikati predstavljati najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja. Glede na obstoječe nejasnosti, kdaj so kolektivna pogodba oziroma njene spremembe in dopolnitve sklenjene, je potrebno zakon spremeniti tako, da bodo pogoji za veljavnost jasno določeni in da bo določeno tudi, kako se to ugotovi. Glede na to, da KPJS določa pomembne elemente za enotnost plačnega sistema in za konkretno višino plač, je po mnenju vlade treba zagotoviti, da je kolektivna pogodba sklenjena s sindikati, ki predstavljajo zadosten delež zaposlenih v javnem sektorju, kar velja tudi za njene spremembe, ugotovitev njene veljavnosti pa mora biti predpisana.

1. **Poglavitne rešitve** predlagane novele zakona so:

a) Predstavitev predlaganih rešitev:

Določitev potrebnega kvoruma oziroma večine na sindikalni strani za veljavnost KPJS ter njenih sprememb in dopolnitev in načina njegove ugotovitve. Predlaga se, da je kvorum sindikatov določen na dva načina:

- če je KPJS ter njene spremembe in dopolnitve podpisala večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja (takšna določba sedaj velja le za sklenitev sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe in jo vsebuje veljavna kolektivna pogodba za javni sektor v svojem 4. členu)
- če so KPJS ter njene spremembe in dopolnitve podpisali reprezentativni sindikati dejavnosti, ki zastopajo javne uslužbenke najmanj štirih različnih dejavnosti, katerih skupno število članstva presega 40 % zaposlenih v javnem sektorju (takšna določba sedaj velja le za sklenitev kolektivne pogodbe in jo določa zakon v svojem 42. členu) .
- za oba primera bo zakon odpravil sedanjo nejasnost, ki povzroča, da sploh ni možno ugotoviti, kdaj so kolektivna pogodba ali njene spremembe sklenjene, s tem, da bo določil, da se pri ugotavljanju pogoja zastopanosti dejavnosti upoštevajo dejavnosti, za katere so določene plačne skupine v 7. členu tega zakona.

- na podlagi jasnih pravil bo izpolnjevanje pogojev za sklenitev ugotavljalo ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju.

b) Način reševanja:

Vprašanja, ki se bodo reševala s predlaganim zakonom so predstavljena v ciljnih in poglavitnih rešitvah uvoda tega gradiva.

c) Normativna usklajenost predloga zakona:

Predlog zakona je v skladu z obstoječim pravnim redom in splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava. Navedene spremembe niso povezane s pravno ureditvijo Evropske unije tudi v ničemer ne nasprotujejo pravni ureditvi Evropske unije.

d) Usklajenost predloga predpisa:

- s samoupravnimi lokalnimi skupnostmi
- s civilno družbo oziroma ciljnim skupinami, na katere se predpis nanaša (navedba odprtih vprašanj)
- s subjekti, ki so na poziv predlagatelja neposredno sodelovali pri pripravi predpisa oziroma so podali mnenje (znanstvene in strokovne institucija, nevladne organizacije in posamezni strokovnjaki ter predstavniki zainteresirane javnosti).

Predlog zakona glede na svojo vsebino ni bil predmet usklajevanj z navedenimi subjekti, vsebina predloga zakona pa je bila predmet usklajevanj z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja.

e) Uskladitev z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja

Predlagana sprememba ureditve določitve večine na strani reprezentivnih sindikatov javnega sektorja za sklenitev in spremembe kolektivne pogodbe za javni sektor je bila predmet usklajevanj z reprezentativnimi sindikati javnega sektorja v okviru usklajevanj tudi drugih sprememb in dopolnitev Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, vendar do uskladitve z vsemi reprezentativnimi sindikati javnega sektorja v tem delu ni prišlo.

### **3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA**

Predlagani zakon neposredno ne bo imel posledic za državni proračun in druga javno finančna sredstva.

### **4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATEO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET**

Predlagani zakon neposredno ne bo imel posledic za državni proračun in druga javno finančna sredstva.

### **5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI**

## **PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE**

### **CIPER**

Javni sektor je na Cipru razdeljen na osrednjo javno upravo in širši javni sektor, plačni sistem pa pri obeh temelji na enakih osnovah in je centraliziran. Predvidena sredstva za plače javnih uslužbencev so vključena v letni proračun.

Plače članov parlamenta, sodnikov in vodstvenih javnih uslužbencev ureja poseben zakon, posebni bonusi zanje ne veljajo.

Formalna pogajanja med vlado in predstavniki javnih uslužbencev niso predvidena, a se kljub temu enkrat na tri leta sestanejo predstavniki Ministrstva za finance in predstavniki zaposlenih v pol-vladnih organizacijah. Na tem srečanju običajno obe strani skleneta dogovor o povečanju dodatkov in plač, ki velja za vse javne uslužbenke.

### **POLJSKA**

Osnovna načela plačnega sistema na Poljskem so urejena na državni ravni, sredstva za plače zaposlenih javnih uslužbencev v vseh dejavnosti javnega sektorja so predvidena v državnem proračunu, plačni sistem na Poljskem pa je centraliziran.

Višina plače v osrednji javni upravi je urejena z zakonom o javnih uslužbencih in v predpisih predsednika vlade, plače funkcionarjev pa so urejene ločeno, v posebnih predpisih.

V procesu oblikovanja plačne politike so upoštevana tudi mnenja glavnih sindikatov, a le-ta niso obvezujoča, usklajevanja v okviru socialnega dialoga pa potekajo na nivoju tristranske komisije.

### **IRSKA**

Na Irskem je plačni sistem centraliziran, pogajanja s socialnimi partnerji o povišanju plač pa potekajo tako v javnem kot tudi v zasebnem sektorju. Posameznim dejavnostim v javnem sektorju, ki sodelujejo z gospodarskim sektorjem (industrijska dejavnost), je dana možnost povišanja plač glede na dejavnost, s katero sodelujejo, pri čemer pa je potrebno pridobiti tudi soglasje ministrstva za finance.

Interese zaposlenih ščiti splošna zakonodaja, plačni sistem za večino javnih uslužbencev pa je urejen v predpisih, ki veljajo za posamezno dejavnost in jih je izdalo Ministrstvo za finance. Višino plače javnih uslužbencev v posamezni dejavnosti (npr. zdravstvo) mora odobriti minister, odgovoren za to področje v soglasju z ministrom za finance, v usklajevanjih pa sodelujejo tudi socialni partnerji.

Delodajalec v posamezni dejavnosti ima v izjemnih primerih možnost sam določiti višino plače, predvsem takrat, ko želi zaposliti vrhunskega strokovnjaka iz gospodarstva in mu na podlagi veljavnih predpisov ni mogoče določiti višino plače glede na njegovo strokovno usposobljenost. Plače v državni upravi, glede na ostali javni sektor, niso urejene s posebnim zakonom.

Irška je z zakonom sprejela tudi znižanja nekaterih osebnih prejemkov javnih uslužbencev za ublažitev posledic gospodarske krize, za katera ni dosegla soglasja s socialnimi partnerji, in sicer:

- 7 % znižanje prispevkov v javno blagajno,
- 5% znižanje plač najmanj plačanim javnim uslužbencem,
- 20% znižanje plač najvišje plačanim javnim uslužbencem.

Plače funkcionarjev določi vlada na podlagi priporočil Komisije za nadzor nad višjimi plačami v javnem sektorju, ki je bila ustanovljena leta 1969. Plače in dodatki za funkcionarje v izvršilni in zakonodajni veji oblasti so določene s primarno in sekundarno zakonodajo ter niso vezane na delovno uspešnost.

Oddelek za finance, ki deluje pod okriljem Ministrstva za finance, je dolžan podati soglasje za vsakršno spremembo plač v javnem sektorju, omenjeno soglasje pa lahko preveri računsko sodišče oziroma pooblaščen nadzorniki.

## **ČEŠKA**

Javni sektor v Republiki Češki je razdeljen na dva dela, in sicer na organe državne uprave ter organe samoupravnih (teritorialnih) lokalnih skupnosti, pri čemer je plačni sistem urejen za vsak del posebej, z dvema ločenima zakonoma.

Višina plač funkcionarjev je urejena v zakonu o plačah za funkcionarje zakonodajne, sodne in izvršilne veje oblasti, določena pa je glede na povprečno plačo v neprofitni sferi, pri čemer se upošteva povprečje polpreteklega leta, pomnoženega s faktorjem 3 glede na posamezno funkcijo (npr. v sodni sferi je razpon količnika med 0,88 in 1,84).

Socialni dialog poteka tripartitno, med delodajalci, sindikati in vlado, ki se srečajo najmanj enkrat letno. Višina plače se na podlagi tripartitnega dogovora spreminja enkrat letno, zadnja tovrstna sprememba je bila realizirana v letu 2006.

## **FINSKA**

Na Finskem je plačni sistem decentraliziran, javni sektor pa je razdeljen na vladne uslužbence (osrednji del) ter ostali del (agencije) in ima tri delodajalce. Skupno število zaposlenih v javnem sektorju je več kot 400 000, od tega je vladnih uslužbencev cca 88 000.

Vladni urad kot delodajalec v zvezi z višino plač vladnih javnih uslužbencev sklene dogovor v soglasju s sindikati. Če dogovor vključuje tudi dodatne finančne posledice, ga je potrebno posredovati v odobritev parlamentarnemu odboru za finance. Dogovor zajema skupni stroškovni okvir in določbe o pogojih za opravljanje dela centralne vlade kot celote.

V posameznih (lokalnih) agencijah je plačni sistem urejen s kolektivnimi pogodbami, ki so v pristojnosti in upravljanju agencij ter sindikatov na ravni agencije. Približno sto agencij ima plačni sistem urejen s kolektivno pogodbo, sedemdeset agencij pa zaposluje javne uslužbence po pogodbi.

Zgoraj opisana ureditev ne velja za nekatere posebne skupine, kot so npr. menedžerji in vodje na najvišjih delovnih mestih, ter sodniki.

Sindikati sodelujejo v razvoju plačnega sistema na osrednji ravni ter na ravni agencij, v njegovi uporabi in v reformnih procesih v upravi. Odločitev o uporabi in izplačilu delovne uspešnosti je bila sprejeta v soglasju s sindikati.

## **MADŽARSKA**

Sistem plač na madžarskem je centraliziran, zaposleni v javnem sektorju pa se v tej državi delijo na javne uslužbenke in državne uradnike. V urejanje plač v javnem sektorju je vključen Nacionalni svet za javni sektor, ki je sestavljen iz predstavnikov sindikata.

## **ŠPANIJA**

Nadomestila, ki so opredeljena kot osnovna plača (osebni dohodek, osnovno nadomestilo, triletna nagrada) so v Španiji urejena centralizirano, ostala nadomestila, kot so nadomestilo za raven, posebni pogoji za odgovornost in posebne storitve, pa so decentralizirana. Tako osnovna plača kot tudi ostala nadomestila so urejena z zakonom. Povečanje osnovnih plač je določeno v okviru Letnega državnega proračunskega zakona, eden od osnovnih kazalcev za povečanje pa je višina sredstev življenjskih stroškov. V Letnem državnem proračunskem zakonu so urejene tudi plače funkcionarjev. Med vlado in socialnimi partnerji poteka tradicionalni socialni dialog, ki socialnim partnerjem omogoča soudeležbo pri oblikovanju plačnega sistema.

## **BELGIJA**

Ravni javnega sektorja se v Belgiji delijo glede na njeno teritorialno ureditev (regije in skupnosti ter province in lokalne skupnosti).. Osnova za obračun plač v javnem sektorju tako za zaposlene kot tudi za funkcionarje je določena enotno, razlikujejo se le višine izrednih izplačil zaposlenim med posameznimi administracijami.

Spremembe plač v javnem sektorju so obvezno predmet pogajanj med vlado in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja in potekajo separatno na različnih ravneh javnega sektorja. Običajen postopek socialnega dialoga poteka tako, da vladni pogajalci s sindikalno pogajalsko stranjo sklenejo dveletni kolektivni sporazum glede načrtovanih sprememb v javnem sektorju, v katerega je vključeno tudi področje plač.

## **PORTUGALSKA**

Na portugalskem je plačni sistem centraliziran in določen s posebnim zakonom, prav tako pa posebna ureditev velja za sistem osebnih prejemkov za zaposlene na vodstvenih delovnih mestih v javnem sektorju. Funkcionarji niso del javnega sektorja, njihove plače ureja poseben zakon.

Na portugalskem obstajata dve vrsti socialnega dialoga, kolektivna pogajanja in kolektivna usklajevanja.

Pogajanja potekajo med vlado in sindikati, pri čemer vlada pripravi normativ, sindikati pa nanj

vlagajo amandmaje. Končno odločitev, v kateri so večinoma upoštevane vse pripombe sindikatov oblikuje vlada, s ciljem oblikovati dokument, ki bo sprejemljiv za obe strani. Pogajanja potekajo v dveh nivojih, na prvem nivoju za ureditev statusa javnih uslužbencev na splošno, drugi nivo pa so pogajanja po dejavnostih. Delodajalsko pogajalsko stran na prvem nivoju predstavljajo člani vlade, odgovorni za finance in javno administracijo, na drugem nivoju pa koordinator za to dejavnost in minister, pristojen za finance in javno administracijo. Na prvi stopnji pogajanj so predmet pogajanj plače, dodatki, nadomestila, statusna ureditev javnih uslužbencev, na drugi stopnji pa so predmet pogajanj višina plač, usposabljanja, zdravje in varnost pri delu.

Usklajevanja potekajo po dejavnostih z reprezentativnimi sindikati za vsako dejavnost posebej. Po večini je rezultat pogajanj kolektivni sporazum, v katerega so, glede na vsebino dela, vključena razmerja med zaposlenimi, urejena na različne načine. Odgovornost za končni sporazum je naložena predstavnikom vlade, odgovornim za financiranje področja dela, za katerega se sporazum sklepa. Sporazum ureja plačilo, karierno strukturo in poklicno napredovanje, lahko pa vključuje tudi dodatke, sistem nagrajevanja in sistem ocenjevanja. Sporazum ne sme posegati v že pridobljene pravice zaposlenih oziroma poslabšati njihovega položaja in ne sme biti v nasprotju s kolektivno pogodbo.

## **VELIKA BRITANIJA**

Plačni sistem višjih javnih uslužbencev ureja kabinet predsednika vlade, medtem ko plačni sistem za nižje javne uslužbence ureja pooblaščen organ, ki si pridržuje pravico načrtovanja plačnega sistema v skladu s potrebami poslovanja.

Plačni sistem višjih javnih uslužbencev je revidiran enkrat letno, revidiranje pa izvaja ga organ revidiranja plačnega sistema višjih javnih uslužbencev (Senior Salaries Review Body).

Pri plačnem sistemu nižjih javnih uslužbencev morajo pristojne službe zagotoviti stalnost izplačil v skladu z izdelanimi smernicami pooblaščenega organa.

Sindikati glede plač višjih javnih uslužbencev predložijo organu revidiranja ustrezna dokazila, ki so omenjenemu organu v pomoč pri določitvi plač višjih javnih uslužbencev. Pri nižjih javnih uslužbencih pa smejo službe same določiti razpon plače, znotraj katerega se pogajajo s sindikati.

## **SLOVAŠKA**

Na Slovaškem so zaposleni v javnem sektorju razdeljeni v dve skupini, in sicer na državne uslužbence ter javne uslužbence. Specifična področja dela, kot je policija, vojska, gasilci, carina, organi pregona in sodniki, so urejajo posebni predpisi. Sistem je kot celota centraliziran za vsako področje javnega sektorja, kar pomeni, da so osnovne plače urejene z zakonodajo. Vsako morebitno finančno ovrednoteno sredstvo je dogovorjeno pogodbeno in določeno z zakonodajo. Kljub vsemu, pa se določene komponente plače (ki v nadaljevanju postanejo pomemben del plače) podeljujejo posamično. Plače funkcionarjev so urejene z osnovno in dopolnilno zakonodajo, sodnikom pa se lahko dodeli dodatke glede na učinke dela. Podatka, ali na slovaškem v zvezi s plačnim sistemom potekajo pogajanja s socialnimi partnerji nismo prejeli.

## **6. DRUGE POSLEDICE, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA**

Sprejem Zakona o spremembi Zakona o sistemu plač v javnem sektorju ne bo imel drugih posledic.

## **7. PREDLOG, DA SE PREDLOG ZAKONA OBRAVNAVA PO NUJNEM POSTOPKU**

Predlagatelj predlaga Državnemu zboru RS sprejem novele ZSPJS po nujnem postopku, v skladu s prvim odstavkom 143. člena Poslovnika Državnega zbora (Uradni list RS, št. 35-1599/2002, 60-2755/2004 in 64-3464/2007), da bi se izognili težko popravljivim posledicam za delovanje države, ki bi nastale v primeru, ko zaradi pomanjkljivih določb o sklenitvi sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe za javni sektor le-te ne bi bilo možno skleniti. Zaradi tega ne bi bilo možno uveljaviti potrebnih ukrepov na področju plač v javnem sektorju v letih 2011 in 2012, ki so nujni za doseg javno finančne vzdržnosti v teh dveh letih.

## II. BESEDILO ČLENOV ZAKONA

### ZAKON O SPREMEMBI ZAKONA O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU – NUJNI POSTOPEK

#### 1. člen

V Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 98/09 – ZIUZGK, 13/10 in 59/10) se določba 42. člena spremeni tako, da se glasi:

»(1) Kolektivna pogodba za javni sektor ali njene spremembe in dopolnitve so sklenjene, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in večina reprezentativnih sindikatov, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja.

(2) Kolektivna pogodba za javni sektor ali njene spremembe in dopolnitve so sklenjene tudi, če jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in najmanj štirje reprezentativni sindikati dejavnosti, ki zastopajo javne uslužbence najmanj štirih različnih dejavnosti, katerih skupno število članstva presega 40 % zaposlenih v javnem sektorju.

(3) Pri ugotavljanju pogoja zastopanosti dejavnosti se upoštevajo dejavnosti, za katere so določene plačne skupine v 7. členu tega zakona.

(4) Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, s sklepom ugotovi izpolnitev pogojev iz prvega in drugega odstavka tega člena. Sklep se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije hkrati s kolektivno pogodbo ali z njenimi spremembami in dopolnitvami. Če ugotovi, da pogoji za uveljavitev kolektivne pogodbe ali njenih sprememb in dopolnitev niso izpolnjeni, o tem obvesti reprezentativne sindikate za javni sektor.

(5) Izpolnitev pogojev iz prvega odstavka tega člena se ugotavlja na podlagi podatkov iz uradnih evidenc ministrstva, pristojnega za izdajo odločb o reprezentativnosti sindikatov.

(6) Izpolnitev pogojev iz drugega odstavka tega člena se ugotavlja na podlagi podatkov iz 38. člena in evidenc o zaposlenih, ki se vodijo na podlagi zakona, ki ureja evidence na področju trga dela, ko podatek v skladu z 38. členom tega zakona ni dostopen, in podatkov reprezentativnih sindikatov, ki so podpisali kolektivno pogodbo ali njene spremembe in dopolnitve, oboje po stanju za zadnji mesec za katerega so dostopni podatki pred podpisom kolektivne pogodbe ali njenih sprememb in dopolnitev.

(7) Če ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju ugotovi, da pogodbe ali njene spremembe in dopolnitve ni podpisala večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja najkasneje v treh dneh po izteku roka za podpis pozove reprezentativne sindikate, ki so podpisali kolektivno pogodbo ali njene spremembe in dopolnitve, da najkasneje do dne, ki je

določen v pozivu, predložijo dokumentacijo, ki vsebuje pristopne izjave ali druge listine iz katerih je razvidno število članov reprezentativnega sindikata. Osebne podatke, ki jih vsebuje posredovana dokumentacija je ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju dolžno varovati v skladu z zakonom, ki ureja varstvo osebnih podatkov.

(8) Reprezentativni sindikat, ki je podpisal kolektivno pogodbo ali njene spremembe in dopolnitve ni dolžan posredovati dokumentacije v skladu s prejšnjim odstavkom. Sindikat, ki ne predloži dokumentacije, se ne upošteva pri ugotavljanju pogojev iz drugega odstavka tega člena.

(9) Uveljavitev kolektivnih pogodb, ki pomenijo povečanje finančnih obveznosti, razen za kolektivno pogodbo iz četrtega odstavka 5. člena tega zakona, mora biti dogovorjena najkasneje 30 dni pred rokom, določenim za predložitev predloga državnega proračuna državnemu zboru.«

## PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

### 2. člen

Določbe tega zakona se uporabljajo za sklenitev kolektivne pogodbe za javni sektor oziroma njenih sprememb in dopolnitev, sklenjenih po uveljavitvi tega zakona.

### 3. člen

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

### **III. OBRAZLOŽITEV:**

#### **K 1. členu:**

S predlagano določbo 42. člena se spreminja kvorum, ki je potreben za sklenitev kolektivne pogodbe za javni sektor in njenih sprememb in dopolnitev. V veljavni ureditvi veljata različni ureditvi za sklenitev kolektivne pogodbe (42. člen ZSPJS) in za sklenitev sprememb in dopolnitev (4. člen KPJS). Tako je v skladu z 42. členom ZSPJS kolektivna pogodba za javni sektor sklenjena, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati javnega sektorja najmanj štirih različnih dejavnosti, katerih skupno število članstva presega 40% zaposlenih v javnem sektorju. Reprezentativni sindikat omogoči ugotavljanje števila članov v sindikatu. Vlada in reprezentativni sindikati se dogovorijo o načinu ugotavljanja števila članov. Spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe pa so v skladu s 4. členom KPJS sklenjene, ko jih podpišejo Vlada Republike Slovenije in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja. Ne glede na navedeno zakonsko ureditev pa je bila KPJS sklenjena po posebnem prehodnem režimu, ki je bil določen v letu 2006 s Spremembami in dopolnitvami Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/06) in je določal, da se v primeru nedoseženega dogovora med Vlado Republike Slovenije in reprezentativnimi sindikati (do 31. 10. 2006) o načinu ugotavljanja števila članov po drugem odstavku 42. člena zakona, šteje, da je kolektivna pogodba za javni sektor sklenjena, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in večina reprezentativnih sindikatov javnega sektorja. Spremenjena ureditev dejansko pomeni kombinacijo veljavnih ureditev tako, da so podani pogoji za ugotavljanje izpolnitve kvoruma na podatkih, ki so javno dostopni oziroma prostovoljno posredovani s strani sindikatov in za to ni potreben poseben dogovor med socialnimi partnerji. Izpolnjevanje kvoruma bo ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, v vsakem primeru ugotavljajo formalno s sklepom, ki bo objavljen skupaj s kolektivno pogodbo. Če potrebnega kvoruma ne bo, bo o tem dejstvu obvestilo vse reprezentativne sindikate in ne zgolj podpisnike. Primarno je določeno, da je za sklenitev kolektivne pogodbe za javni sektor in njenih sprememb in dopolnitev potrebna večina vseh reprezentativnih sindikatov, ki predstavljajo najmanj štiri različne dejavnosti javnega sektorja. Ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju pri preverjanju tega pogoja upošteva podatke iz uradne evidence ministrstva, pristojnega za delo, ki je pristojno za odločanje o reprezentativnosti sindikatov. Če večina ni podana, je kolektivna pogodba za javni sektor in njene spremembe in dopolnitve sklenjena tudi, če so jo podpisali štirje sindikati, ki so reprezentativni za štiri različne dejavnosti. V obeh primerih se zastopanost štirih različnih dejavnosti presoja tako, da se kot dejavnost štejejo dejavnosti, kot so opredeljene v 7. členu zakona, ki ureja plačne skupine funkcionarjev in javnih uslužbencev. Navezava na 7. člen je nujna, ker je to edina primerljiva klasifikacija dejavnosti, ki ustreza plačnemu sistemu. Poleg tega, pa bo moral v drugem primeru biti izpolnjen še dodatni pogoj 40% zastopanosti javnih uslužbencev. Ali sindikati podpisniki izpolnjujejo ta pogoj, bo ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, ugotavljajo s primerjavo podatkov o številu zaposlenih, ki ga bo črpalo iz javne evidence, ki je vzpostavljena na podlagi 38. člena ZSPJS za zagotavljanje javnosti plač in kadrovske evidenc, glede na to, da ta evidenca ne vsebuje podatkov o javnih uslužbencih v obveščevalnih in varnostnih službah, in števila članstva, ki jih bodo posredovali sindikati, ki so pogodbo oziroma njene dopolnitve in spremembe podpisali. Pri tem velja posebej poudariti, da sindikat ni dolžan razkriti števila članstva, tako, da je v celoti spoštovana njihova integriteta, kot jo varuje veljavni zakon. Je pa predlagana ureditev

korektnější od veljavne v toliko, da je sedaj v naprej znano, da do izkazovanja članstva na podlagi pristopnih izjav lahko pride, da pa bo tudi v teh primerih zagotovljeno varstvo osebnih podatkov in se bo ugotavljajo zgolj število članov posameznega sindikata.

**K 2. členu:**

Člen določa, se po spremenjenih določbah ugotavlja veljavnost kolektivne pogodbe oziroma njenih sprememb in dopolnitev, ki so bile sklenjene po uveljavitvi zakona. S tem odpravlja dvom, ali bi bilo možno po določbah tega zakona presoditi veljavnost sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe, ki so bile podpisane 30. septembra.

**K 3. členu:**

Člen določa rok za začetek veljavnosti zakona, ki je določena kot naslednji dan po objavi zakona v Uradnem listu

## **IV. ČLEN, KI SE SPREMINJA**

### 42. člen

(Sklenitev kolektivnih pogodb in roki za njihovo uveljavitev)

(1) Kolektivna pogodba za javni sektor je sklenjena, ko jo podpišejo Vlada Republike Slovenije in reprezentativni sindikati javnega sektorja najmanj štirih različnih dejavnosti, katerih skupno število članstva presega 40 % zaposlenih v javnem sektorju.

(2) Reprezentativni sindikat omogoči ugotavljanje števila članov v sindikatu. Vlada in reprezentativni sindikati se dogovorijo o načinu ugotavljanja števila članov.

(3) Uveljavitev kolektivnih pogodb, ki pomenijo povečanje finančnih obveznosti, razen za kolektivno pogodbo iz četrtega odstavka 5. člena tega zakona, mora biti dogovorjena najkasneje 30 dni pred rokom, določenim za predložitev predloga državnega proračuna državnemu zboru.