

# BANKA SLOVENIJE

EVROSISTEM

## REZULTATI ANKETE WAGE DYNAMICS NETWORK ZA LETO 2014 V SLOVENIJI

Philip Schnattinger  
Nataša Jemec  
Matija Lozej  
Matija Vodopivec  
Petra Mohorič Peternej

PRIKAZI IN ANALIZE  
1/2015

Izdaja BANKA SLOVENIJE  
Slovenska 35  
1505 Ljubljana  
telefon: 01/ 47 19 000  
fax: 01/ 25 15 516

CIP - Kataložni zapis o publikaciji  
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

338.1(497.4)"2014"(0.034.2)  
331.5(497.4)"2014"(0.034.2)

REZULTATI ankete Wage dynamics network za leto 2014 v Sloveniji [Elektronski vir] / Philip Schnattinger ... [et al.]. - El. knjiga.  
- Ljubljana : Banka Slovenije, 2015. - (Prikazi in analize, ISSN 1581-2316 ; 2015, 1)

Način dostopa (URL): <http://www.bsi.si/iskalniki/raziskave.asp?Mapald=234>

ISBN 978-961-6960-02-1 (pdf)  
1. Schnattinger, Philip  
278512896

Uporaba in objava podatkov in delov besedila je dovoljena z navedbo vira.

Številka 1, Letnik 2015

# REZULTATI ANKETE WAGE DYNAMICS NETWORK ZA LETO 2014 V SLOVENIJI<sup>1</sup>

*Philip Schnattinger, Nataša Jemec, Matija Lozej, Matija Vodopivec, Petra Mohorič Petermelj*

## POVZETEK

*Predstavljamo rezultate ankete, ki jo je maja 2014 izvedla Banka Slovenije v sodelovanju z Evropskim sistemom centralnih bank. Rezultati temeljijo na približno 1300 odgovorih podjetij v neemetijskem zasebnem sektorju. Ugotavljamo, da so se slovenska podjetja na trg dela v krizi odzvala predvsem s prilagajanjem števila zaposlenih - odpuščanjem, zmanjšanjem zaposlovanja ali pogostejšo uporabo prožnih oblik dela. Rezultati kažejo, da so negotove gospodarske razmere eden ključnih dejavnikov, ki omejuje zaposlovanje za nedoločen čas. Po drugi strani le peščica podjetij poroča, da so reforme na slovenskem trgu dela leta 2013 vplivale na njihove politike zaposlovanja ali odpuščanja. Pri tistih, na katere so vplivale reforme, rezultati kažejo, da je reforma dosegla svoj namen zmanjšanja segmentiranosti trga dela. Tudi togost nominalnih plač navzdol se je od začetka krize nekoliko zmanjšala, zaradi povečanja minimalne plače pa so podjetja manj zaposlovala in več odpuščala.*

---

<sup>1</sup> Biswajitu Banerjeeju, Jani Drolc, Alenki Frim, Urošu Geršaku, Vesni Lukovič in Boru Nikiću se zahvaljujemo za pomoč pri zasnovi in izvajanju ankete. Mnenja, predstavljena v tem dokumentu, so mnenja avtorjev.

## 1. Uvod

Glede na pomen prožnosti plač kot prilagoditvenega mehanizma denarne unije je Evropski sistem centralnih bank (ESCB) leta 2006 ustanovil skupino Wage Dynamics Network (WDN). Naloga skupine WDN je opazovati vire dinamike stroškov dela, ki so najpomembnejši za denarno politiko, ter preučevati razmerja med plačami, stroški dela in cenami na ravni podjetij in na makroekonomski ravni (ECB, 2010). Ključna sestavina WDN je ad hoc anketa med podjetji, pri čemer sta bila dva sklopa anket izvedena pred letom 2014. Tretji krog ankete se je osredotočil zlasti na raziskovanje vplivov krize in s tem povezanih reform trga dela na odziv podjetij na šoke v smislu določanja plač in cen ter drugih prilagoditev. Banka Slovenije je anketo WDN izvedla drugič.<sup>2</sup> Potekala je maja in junija 2014, večina vprašanj pa se je nanašala na obdobje v letih od 2010 do 2013.

Analiza anketnih odgovorov v tem dokumentu je selektivna. Preverjamo učinke gospodarskega okolja na podjetja, način prilagoditve delovne sile v podjetjih, vpliv nove zakonodaje o urejanju trga dela, pokritost s sindikalnimi in kolektivnimi pogodbami, togost plač ter učinke zvišanja minimalne plače.

Pomembna ugotovitev je, da zaposlovanje za nedoločen čas otežujejo predvsem negotove gospodarske razmere. Podjetja so se na negativne pretrese prilagodila zlasti z odpuščanjem, zmanjšanjem zaposlovanja ali uporabo prožnih oblik dela. Le 14 % podjetij je poročalo, da je nanje vplivala zakonodaja o urejanju trga dela iz leta 2013. V podjetjih, na katera pa je spremenjena zakonodaja vplivala, je le-ta povzročila skromno zmanjšanje segmentacije trga dela, predvsem s spodbujanjem zaposlovanja za nedoločen namesto za določen čas. Skladno z ugotovitvami v Banerjee, Vodopivec in Sila (2013) za skoraj vse zaposlene veljajo kolektivne pogodbe o plačah, čeprav je le približno četrtina zaposlenih včlanjena v sindikate. Delež podjetij, ki so poročala o znižanju plač, se je v poznejših fazah krize (v letih 2012 in 2013) povečal, kar pomeni, da se je togost nominalnih plač navzdol znižala. Čeprav se je število podjetij, ki so poročala o znižanju plač, podvojilo v primerjavi z ravnimi pred krizo, je delež podjetij, v katerih so se plače znižale, še vedno pod 10 %. Na drugi strani pa so podjetja, ki so plače znižala, le-te znižala občutno (za približno 5 %), znižanje pa je prizadelo približno četrtino zaposlenih. Povečanje minimalne plače je povzročilo zmanjšanje zaposlovanja v nekaj manj kot četrtini podjetij, približno 7 % podjetij pa je poročalo, da so se morala zaradi povečanja minimalne plače zateči k odpuščanju. Poleg tega je približno petina podjetij poročala, da so morala zaradi povečanja minimalne plače povišati tudi druge (ne-minimalne) plače.

## 2. Splošne informacije o anketi o dinamiki plač v Sloveniji

Anketa je temeljila na bruto vzorcu 2.997 podjetij v nekmetskem zasebnem sektorju s 5 ali več zaposlenimi, ki je bil oblikovan na podlagi podatkov Statističnega urada Republike Slovenije o številu zaposlenih. Stratifikacija je bila narejena po sektorjih (dvomestna klasifikacija NACE za sektorje C-N) in velikosti podjetij (5–9, 10–19, 20–49, 50–199, 200+).<sup>3</sup> Izbranim podjetjem smo poslali pošto z navodili za izpolnjevanje spletnega vprašalnika.

Stopnja odzivnosti je bila skoraj dvakrat višja kot v prvem krogu ankete WDN v Sloveniji, saj je vprašalnik izpolnilo 1.285 podjetij oz. 43 % tistih, s katerimi smo vzpostavili stik. Višjo stopnjo odzivnosti je moč pripisati več dejavnikom. Prvič, raziskava je bila izvedena v nekoliko bolj umirjenem obdobju, in sicer po roku, ko morajo podjetja predložiti svoje bilance stanja. Drugič, izvedena je bila manjša pilotna študija, ki nam je pomagala poenostaviti anketo in oblikovati podjetjem razumljivejša vprašanja. Nenazadnje smo z namenom povečanja

<sup>2</sup> Prvič je bila izvedena januarja in februarja 2008, referenčno obdobje pa je bilo leto 2006. Drugi krog je bil izveden v letih 2008 in 2009 ter je vključeval le majhen vzorec držav EU. Njen namen je bil raziskati, ali so rezultati prvega kroga ankete WDN realni glede na krizo. Ugotovitve in okvir prve ankete v Sloveniji so opisali Banerjee, Vodopivec in Sila (2013).

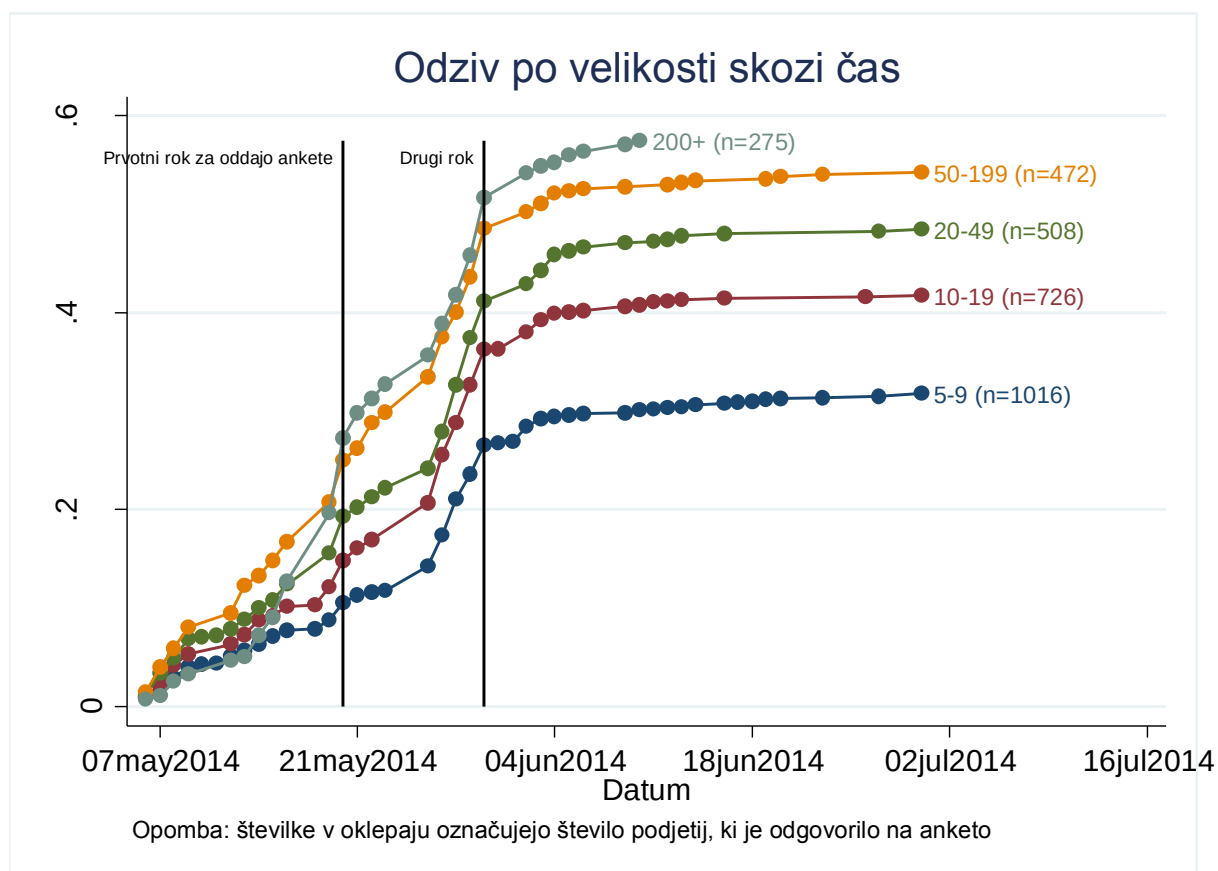
<sup>3</sup> V vzorec smo vključili vsa podjetja z več kot 200 zaposlenimi. Poleg tega so bila v našo populacijo podjetij vključena le tista podjetja, ki so poslovala vsaj od leta 2010, ki niso bila v stečajnem postopku in ki so imela eno od naslednjih pravnih oblik: družba z neomejeno odgovornostjo, družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba, glavna podružnica tujega poslovnega subjekta, komanditna družba in komanditna družba z lastniškim kapitalom. To so torej podjetja, ki lahko sama sprejemajo gospodarske odločitve. Število podjetij v stratumu smo korigirali glede na stopnjo odziva pri prvi izvedbi WDN. Zahvaljujemo se Boru Nikiću iz Statističnega urada Republike Slovenije za oblikovanje vzorca.

stopnje odzivnosti po treh tednih podjetjem poslali opomnike, podjetja v stratumu z najnižjimi stopnjami odzivnosti pa smo opomnili še po telefonu.<sup>4</sup>

Stopnja odzivnosti se je razlikovala glede na sektor in velikost podjetij (Slika 1), vendar so bile razlike precej manjše kot v prvi anketi WDN. Stopnja odzivnosti je bila najnižja med majhnimi podjetji (vendar še vedno večja od 30 %) in podjetji v gradbeništvu (okoli 30 %, kar je najverjetneje posledica dejstva, da je kriza ta sektor najbolj prizadela).

Za izboljšanje kakovosti podatkov je bilo izvedenih več preverjanj skladnosti, ki so vključevala tako tehnične kot tudi logične kontrole. S podjetji, ki so odgovarjala nedosledno, smo navezali stike in neskladnosti so bile večinoma odpravljene, zaradi česar je moč še bolj zaupati v kakovost zbranih podatkov.

**Slika 1: Stopnja odzivnosti v anketi**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

Da bi upoštevali tudi neenake možnosti podjetij za vključitev v vzorec in zagotovili rezultate, ki bi veljali za celotno populacijo delavcev ali podjetij, lahko pri anketnih odgovorih uporabimo uteži vzorčenja, ki temeljijo na zaposlenosti ali na številu podjetij. Zaradi načina oblikovanja bruto vzorca pa so ključne ugotovitve navadno realne pri uporabi tehtanih ali netehtanih rezultatov. Stratumi, oblikovani glede na velikost podjetij in sektor, s sorazmerno nizkimi stopnjami odzivnosti v anketi WDN leta 2008 so bili namreč močnejše zastopani v vzorcu za anketo leta 2014 (nasprotno velja za stratum z visokimi stopnjami odzivnosti), kar je zagotovilo precej značilne odgovore podjetij v posameznih stratumih. Statistični podatki v tem dokumentu tako temeljijo na netehtanih odgovorih, po potrebi pa so izpostavljena tudi odstopanja, značilna za podjetja določene velikosti oziroma podjetja v določenem sektorju.

<sup>4</sup> Opomniki so bili poslani tudi podjetjem, ki so sodelovala v anketi WDN leta 2008.

Slovenska anketa se tesno sklada s predlogo, ki jo je zagotovila skupina WDN. Vključuje vsa osnovna vprašanja skupine WDN, dopolnjena pa je z vprašanji, značilnimi za Slovenijo. Slednja se nanašajo na spremembe minimalne plače v letu 2010 in reforme trga dela, sprejete leta 2013. V anketi so kvalitativna in kvantitativna vprašanja, ki so zasnovana tako, da bi lahko bolje razumeli, kako je nedavna kriza vplivala na podjetja, zlasti na njihove politike zaposlovanja in plač. Anketa vključuje predvsem vprašanja o vplivu gospodarskega okolja na podjetja, prilagoditvah delovne sile in plač, učinkih nove zakonodaje o urejanju trga dela ter učinkih zvišanja minimalne plače.

Čeprav se anketa ne osredotoča na vprašanja financiranja, so vprašanja v zvezi s financiranjem podjetij v osrednjem delu vprašalnika. Namen je bil namreč raziskati morebitne povezave med financiranjem podjetij in njihovim vedenjem v zvezi s prilagoditvami plač in delovne sile.

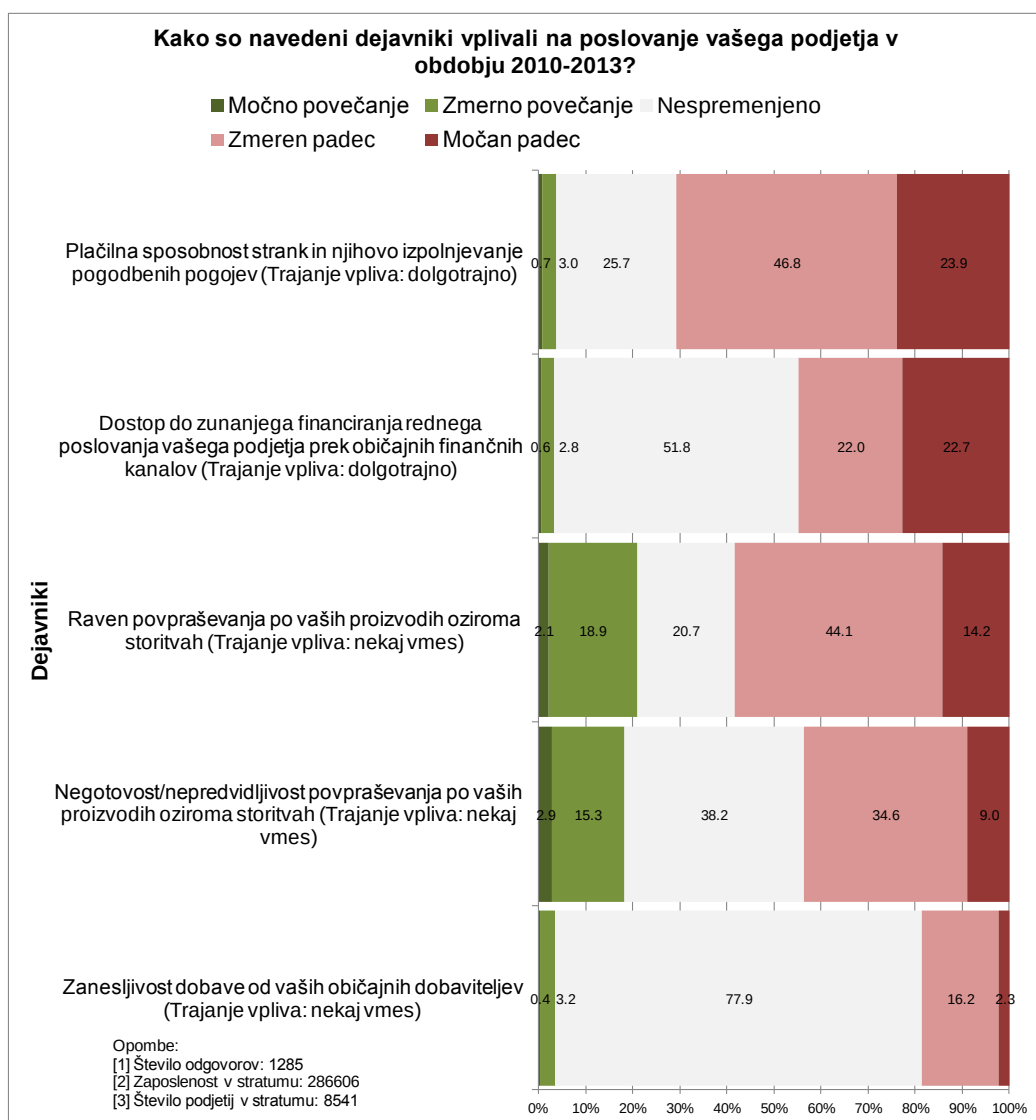
### **3.     *Glavne ugotovitve glede sprememb v gospodarskem okolju***

V prvem delu ankete so podjetja odgovarjala na vprašanja o vplivu sprememb v gospodarskem okolju med krizo (Slika 2). Večina podjetij (70 %) je odgovorila, da je imel velik negativen vpliv na njihovo gospodarsko aktivnost dejavnik plačilna sposobnost strank in njihovo izpolnjevanje pogodbenih pogojev. Drugi najpomembnejši dejavnik, ki je negativno vplival na njihovo poslovanje, je bil padec povpraševanja po njihovih proizvodih oziroma storitvah (okoli 60 %). Med podjetji, ki so poročala, da sta jih prizadela omenjena dejavnika, je približno tretjina izjavila, da je bilo njuno trajanje »dolgotrajno«.<sup>5</sup> Tretji in četrti najpomembnejši dejavnik sta bila težji dostop do zunanjega financiranja rednega poslovanja podjetja prek običajnih finančnih kanalov (približno 45 % podjetij) ter negotovost/nepredvidljivost povpraševanja po njihovih proizvodih oziroma storitvah (okoli 44 % podjetij). »Dolgotrajen« učinek sta imela na približno četrtino podjetij. Bilo pa je nekaj izjem v različnih sektorjih in predvsem velika podjetja v predelovalnih dejavnostih, gradbeništvu in gostinstvu so dostop do financiranja opredelila kot glavno oviro. Poleg tega so podjetja, ki so poročala, da je bil dostop do financiranja dejavnik z najmočnejšim negativnim vplivom, poročala tudi, da je bil ta dejavnik »dolgotrajen«.

---

<sup>5</sup> Podjetja so morala pri vsakem pomembnem dejavniku oceniti njegovo trajanje kot prehodno, zmerno trajajoče (nekaj vmes) ali dolgotrajno.

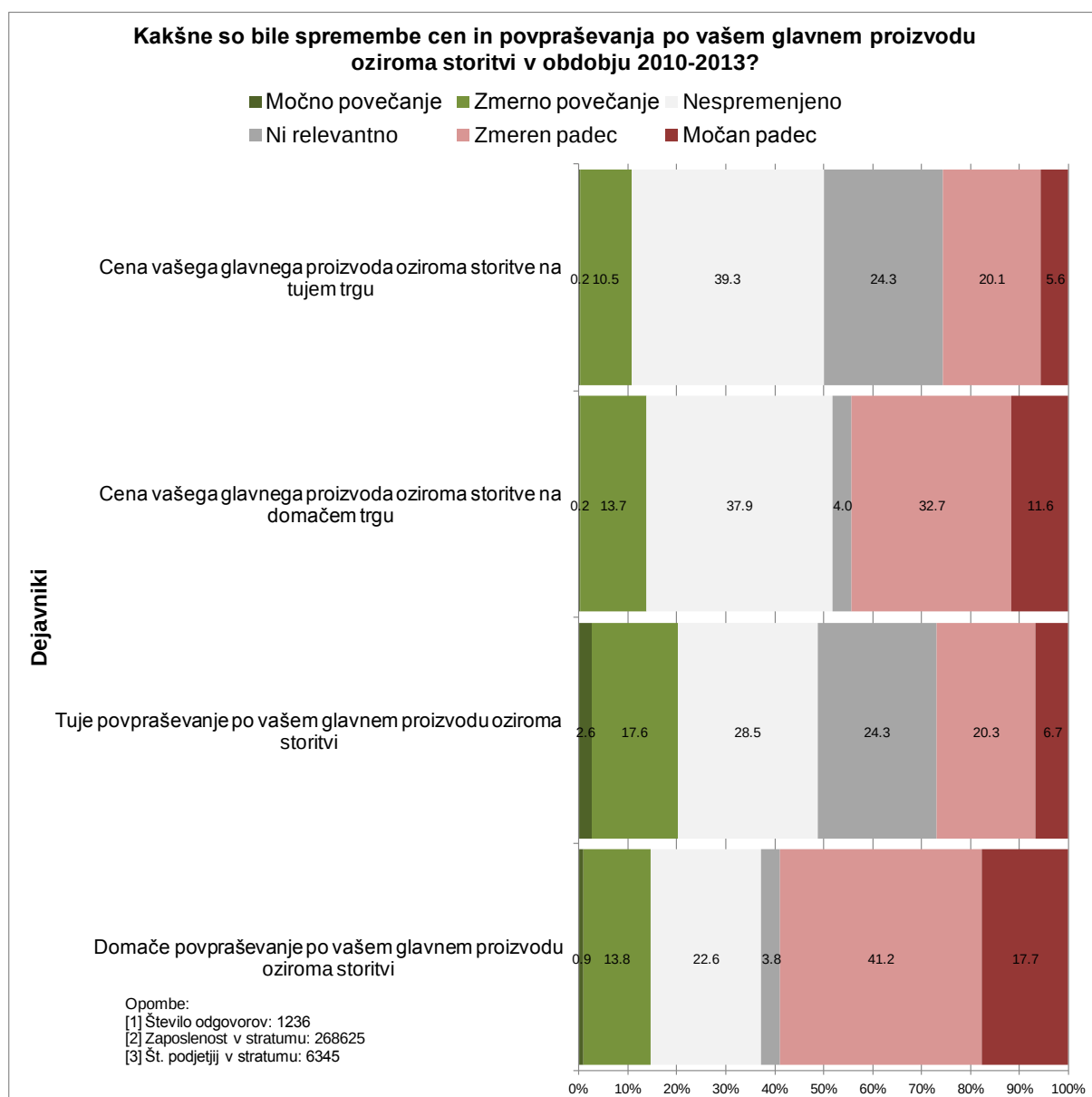
**Slika 2: Dejavniki, ki vplivajo na poslovanje podjetij**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

Približno 60 % podjetij je poročalo o močnem ali zmernem upadu domačega povpraševanja po glavnem proizvodu oziroma storitvi podjetja ter cen glavnega proizvoda oziroma storitve podjetja na domačem trgu v obdobju 2010–2013, kar je približno dvakrat večji delež od deleža podjetij, ki so te vplive zaznala na tujem trgu (Slika 3). Nezanemarljiv delež podjetij je poročal, da se je tuje povpraševanje po glavnem proizvodu oziroma storitvi podjetja celo povečalo (okoli 20 %) in da so se cene glavnega proizvoda oziroma storitve podjetja na tujem trgu celo povišale (okoli 11 %). Tak rezultat izhaja predvsem iz predelovalnih dejavnosti, v katerih je tretjina podjetij zaznala povečanje tujega povpraševanja. Te ugotovitve so skladne z razlago, da je šibka ali negativna gospodarska aktivnost v Sloveniji po letu 2010 predvsem posledica manjšega domačega povpraševanja.

**Slika 3: Sprememba cen in povpraševanja**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

#### 4. Glavne ugotovitve glede prilagoditev delovne sile

Anketiranci so glede na prevladujočo slabo gospodarsko klimo v Sloveniji v referenčnem obdobju na splošno poročali o zmanjšanju zaposlenosti.<sup>6</sup> Skupna zaposlenost se je v podjetjih v našem vzorcu zmanjšala za 9,3 %, s približno 150.000 delavcev v letu 2008 na 137.000 v letu 2013.<sup>7</sup> V istem obdobju se je skupna zaposlenost v Sloveniji v pomembnih sektorjih zmanjšala za 13,3 %, in sicer z 950.000 na 824.000 (podatki iz nacionalnih računov, ki temeljijo na številu zaposlenih, SURS).

<sup>6</sup> Od zadnjega četrtnega leta 2008 do prvega četrtnega leta 2010 se je realni BDP v Sloveniji skrčil kumulativno za 9,5 %, nato pa je od prvega četrtnega leta 2014 padel še kumulativno za 0,4 % (kljub manjšim nihanjem v vmesnem obdobju).

<sup>7</sup> Te številke so reprezentativne le za podjetja, ki so odgovorila na vprašalnik.



Približno četrtnina podjetij, vključenih v anketo, je poročala, da so morala v obdobju od 2010 do 2013 močno zmanjšati svojo delovno silo (Tabela 1). V skladu s širšim makroekonomskim okoljem so bili najbolj prizadeti sektorji gradbeništvo in predelovalne dejavnosti. Zaposlenih v sektorju oskrba z električno energijo, plinom in paro ter sektorju oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in skrb za okolje prilagoditve delovne sile skoraj niso prizadele.

**Tabela 1: Zmanjšanje obsega dela po velikosti podjetij in sektorjih, 2010–2013**

Ali ste morali v letih od 2010 do 2013 bistveno zmanjšati obseg dela ali spremeniti sestavo delovne sile?

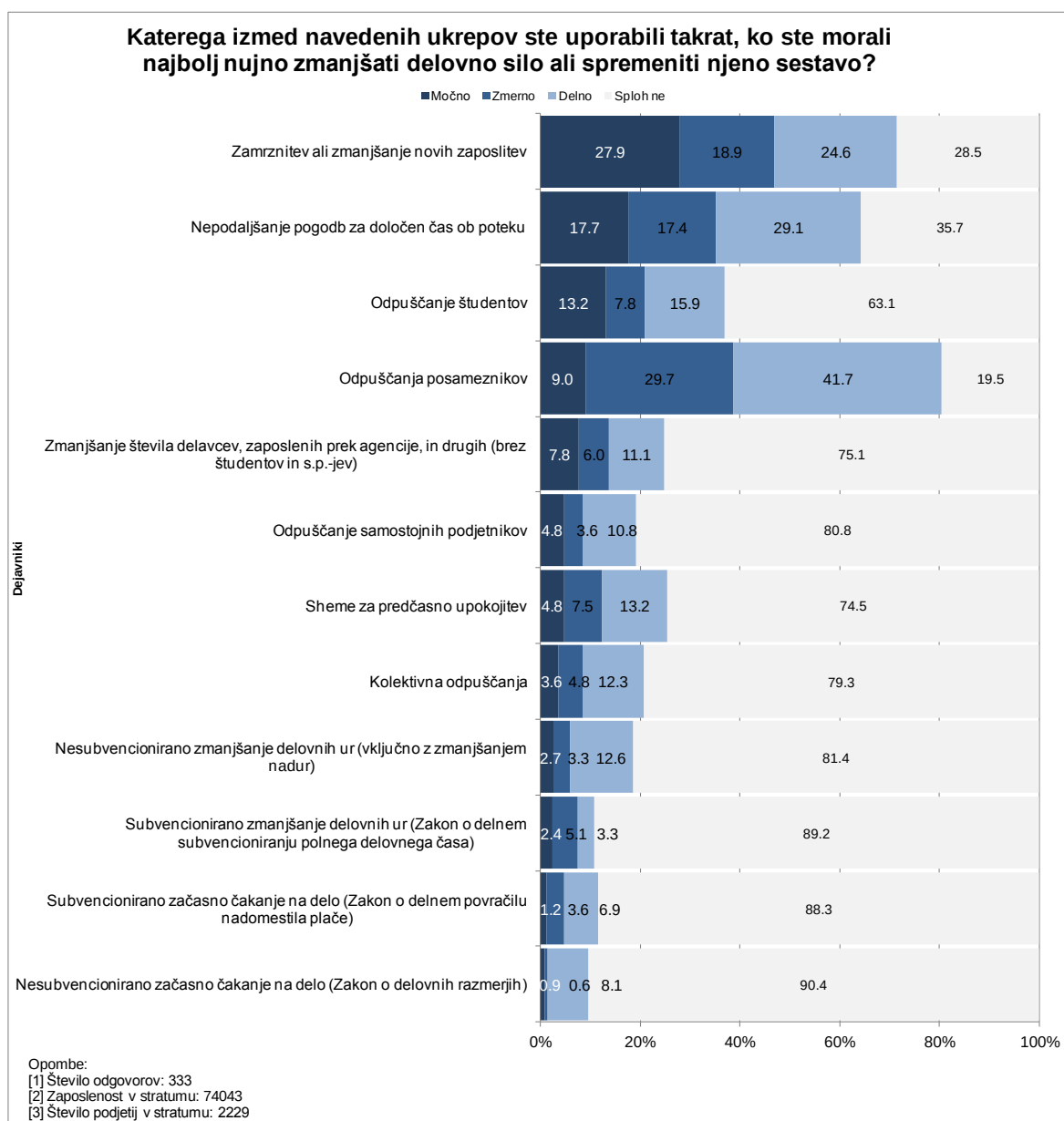
Odstotek podjetij, ki je odgovorilo pritrdilno - Netehtani rezultati

|                                                         | Velikostni razred (število zaposlenih) |       |       |        |      | Skupaj |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------|-------|--------|------|--------|
|                                                         | 5-9                                    | 10-19 | 20-49 | 50-199 | 200+ |        |
| <b>C - PREDLOVALNE DEJAVNOSTI</b>                       | 23.0                                   | 25.8  | 29.1  | 34.1   | 26.0 | 28.5   |
| <b>D - OSKRBA Z ENERGIJO</b>                            | 0.0                                    | n.a.  | 0.0   | 0.0    | 11.1 | 4.8    |
| <b>E - KOMUNALNE DEJAVNOSTI</b>                         | 0.0                                    | 20.0  | 0.0   | 6.7    | 0.0  | 5.3    |
| <b>F - GRADBENIŠTVO</b>                                 | 39.6                                   | 33.3  | 25.0  | 36.4   | 20.0 | 34.3   |
| <b>G - TRGOVINA</b>                                     | 30.3                                   | 22.4  | 14.3  | 29.6   | 27.3 | 24.8   |
| <b>H - PROMET IN SKLADIŠČENJE</b>                       | 18.5                                   | 11.1  | 12.5  | 27.3   | 33.3 | 18.0   |
| <b>I - GOSTINSTVO</b>                                   | 20.0                                   | 13.3  | 25.0  | 20.0   | 50.0 | 23.3   |
| <b>J - INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI</b>   | 50.0                                   | 25.0  | 15.0  | 37.5   | 60.0 | 33.8   |
| <b>K - FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI</b>        | 27.3                                   | 0.0   | 37.5  | 11.1   | 38.9 | 26.4   |
| <b>L - POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI</b>                  | 0.0                                    | 28.6  | 0.0   | 50.0   | n.a. | 20.0   |
| <b>M - STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI</b> | 23.5                                   | 21.4  | 8.7   | 27.3   | 60.0 | 22.0   |
| <b>N - DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI</b>        | 66.7                                   | 33.3  | 9.1   | 16.7   | 25.0 | 26.9   |
| <b>Skupaj</b>                                           | 28.9                                   | 23.8  | 19.5  | 28.9   | 29.1 | 25.9   |

Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

Podjetja so v krizi zmanjševala obseg dela predvsem z zamrznitvijo novih zaposlitev, odpuščanjem posameznikov ter nepodaljšanjem pogodb za določen čas (Slika 4). Za prilagajanje je bil pogosto uporabljen ukrep odpuščanja delavcev, za katere stroškov odpuščanja ni oziroma so majhni – na primer študentov, delavcev, zaposlenih preko agencije, in pogodbenih delavcev. To je bilo značilno za vse sektorje in velikosti podjetij. V velikih podjetjih so pogosteje odpuščali delavce, zaposlene preko agencije, uporabili sheme za predčasno upokožitev ali zmanjšali delovne ure, v malih podjetjih pa so nesorazmerno velikokrat uporabili ukrep odpuščanja posameznikov.

**Slika 4: Ukrepi za spremembo obsega dela**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

#### 4.1 Ovire pri zaposlovanju za nedoločen čas

Anketa je razkrila različne dejavnike, ki so vplivali na število novih zaposlitev za nedoločen čas. Na Slika 5 so prikazani odgovori podjetij vseh velikosti v vseh sektorjih. Visoka obdavčitev dela je bila najpomembnejši dejavnik, ki je zaviral nove zaposlitve za nedoločen čas. Ta rezultat pa je potrebno razlagati zelo previdno. Davki so namreč v anketah, ki preučujejo poslovno okolje, pogosto uvrščeni zelo visoko, tudi v drugih pravnih ureditvah, kjer so davki razmeroma nizki (Carlin et al., 2010).<sup>8</sup> Podjetja višine plač ne smatrajo kot enega izmed bolj

<sup>8</sup> Rezultati anket o davčnih stopnjah se iz tega razloga pogosto obravnavajo kot manj zanesljivi (npr. v tranzicijskem poročilu EBRD, 2010). Drug razlog pa je v tem, da se anketiranci morda ne sklicujejo na isto davčno stopnjo (čeprav je bilo torej vprašanje ankete WDN glede obdavčitve dela natančno, je še vedno možno, da so podjetja z zaposlenimi v višjih davčnih razredih zaradi progresivnih davkov na delo odgovarjala drugače kot tista z zaposlenimi v nižjih davčnih razredih).

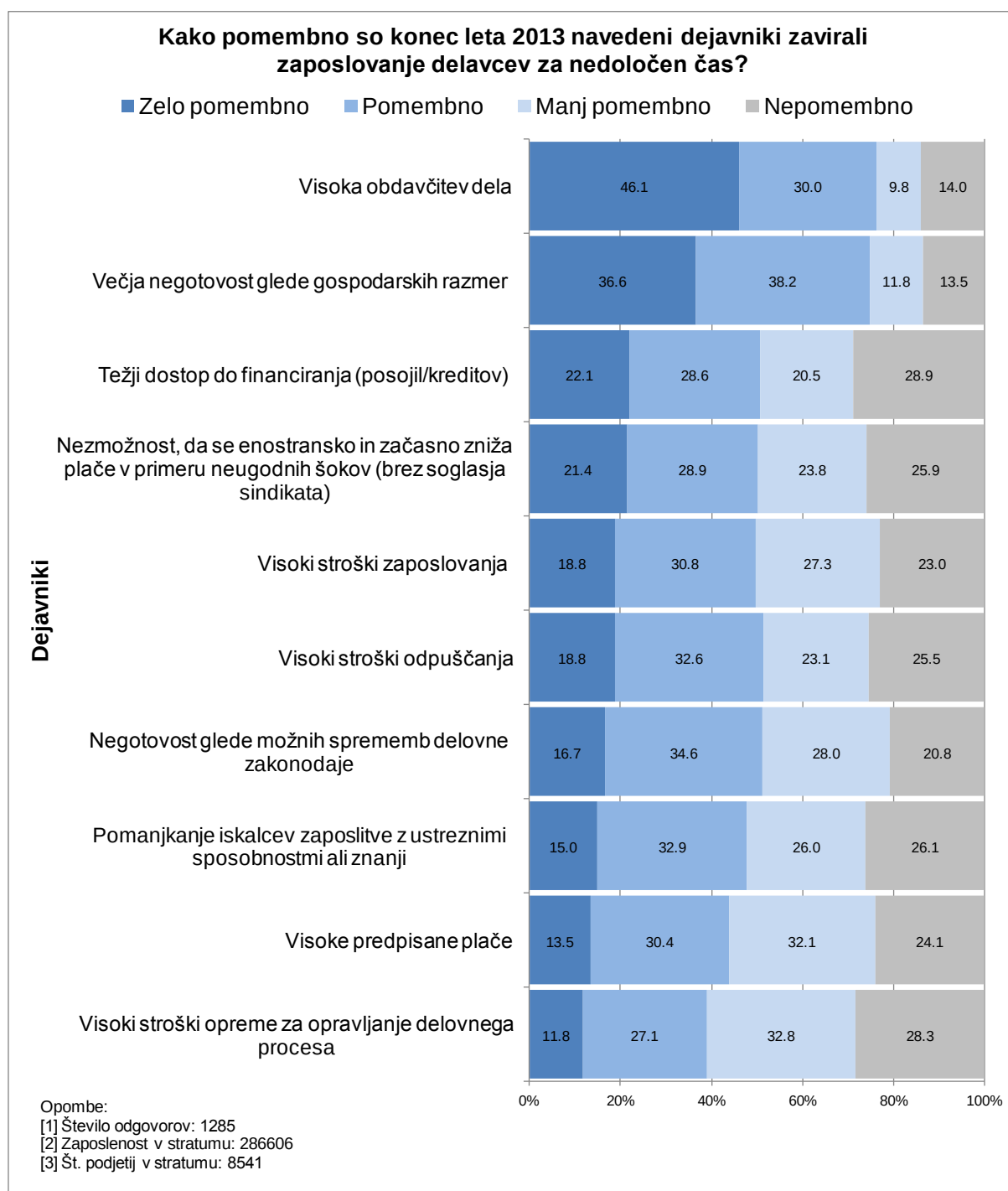
pomembnih dejavnikov, ki preprečujejo nove zaposlitve za nedoločen čas, čeprav so plače, tako kot davki, sestavni del stroškov dela podjetij.<sup>9</sup>

Drugi najpomembnejši dejavnik je bila večja negotovost glede gospodarskih razmer. Čeprav to ni dejavnik, na katerega bi lahko preprosto vplivali s posebnimi politikami, pa ta rezultat nakazuje, da so podjetja ob odsotnosti večjega povpraševanja po njihovih proizvodih oziroma storitvah zadržana pri zaposlovanju delavcev, ki jih je težko odpustiti. Tudi glede na tretji in četrti najpomembnejši dejavnik, težji dostop do financiranja ter nezmožnost enostranskega in začasnega znižanja plač v primeru neugodnih šokov (brez soglasja sindikata), so prožnejše oblike zaposlovanja za podjetja privlačnejše predvsem zaradi togosti zaposlovanja za nedoločen čas.

---

<sup>9</sup> Heleni Schweiger se zahvaljujemo, da nas je opozorila na pasti, povezane z razlago rezultatov, ki se nanašajo na davčne stopnje.

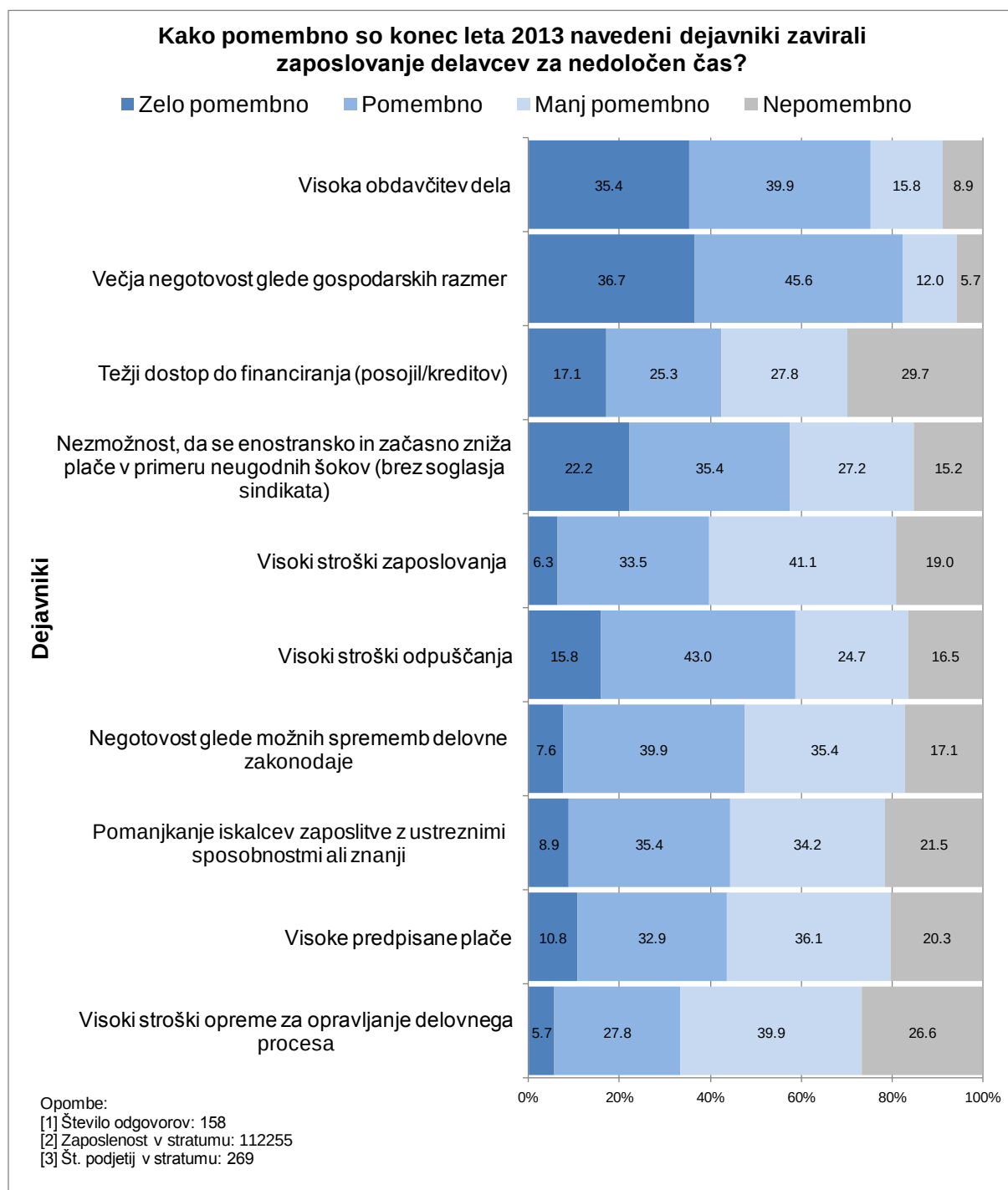
**Slika 5: Pomen dejavnikov pri zaposlovanju delavcev za nedoločen čas**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

Osupljiva je ugotovitev, da bi velika podjetja zaposlila več delavcev za nedoločen čas, če bi lahko enostransko in začasno spreminjala plače (Slika 6). Za to vrsto zaposlovanja je bil to namreč tretji najpomembnejši dejavnik (če se izvzame davke). Večja prožnost plač bi pri odločanju o stalni zaposlitvi novih delavcev zmanjšala zaskrbljenost delodajalcev glede prihodnjih gospodarskih razmer. Nezmožnost, da se enostransko spreminja plače, se je izkazala kot še posebej pomemben zaviralni dejavnik pri zaposlovanju novih delavcev v velikih podjetjih (Tabela 2) v predelovalnih dejavnostih, v sektorju prometa in skladiščenja ter v sektorju gostinstva, ki so najbolj izpostavljeni spremembam v mednarodnem okolju. Negotove gospodarske razmere so za velika podjetja zagotovo najpomembnejši nedavčni dejavnik, ki ovira zaposlovanje za nedoločen čas.

**Slika 6: Pomen dejavnikov pri zaposlovanju za nedoločen čas v podjetjih z več kot 200 zaposlenimi**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

**Tabela 2: Pomen odsotnosti možnosti enostranskega znižanja plač**

Nezmožnost, da se enostransko in začasno zniža plače v primeru neugodnih šokov (brez soglasja sindikata)

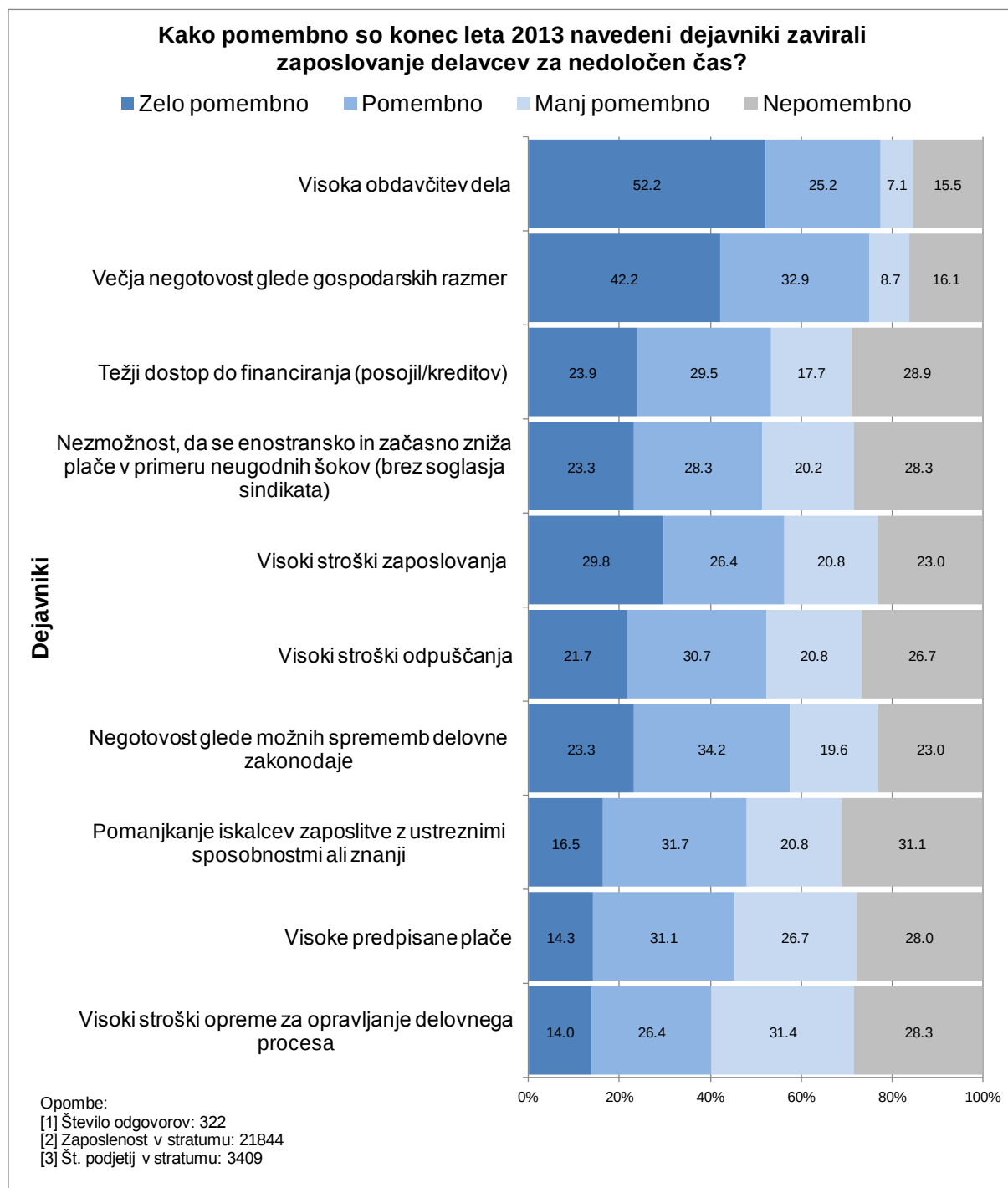
Odstotek podjetij, za katere je dejavnik "pomemben" ali "zelo pomemben" - Netehtani rezultati

|                                                         | Velikostni razred (število zaposlenih) |       |       |        |       | Skupaj |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------|-------|--------|-------|--------|
|                                                         | 5-9                                    | 10-19 | 20-49 | 50-199 | 200+  |        |
| <b>C - PREDELOVALNE DEJAVNOSTI</b>                      | 64.9                                   | 45.5  | 54.4  | 57.4   | 63.6  | 57.4   |
| <b>D - OSKRBA Z ENERGIJO</b>                            | 100.0                                  | n.a.  | 33.3  | 25.0   | 33.3  | 33.3   |
| <b>E - KOMUNALNE DEJAVNOSTI</b>                         | 40.0                                   | 60.0  | 50.0  | 53.3   | 40.0  | 50.0   |
| <b>F - GRADBENIŠTVO</b>                                 | 58.5                                   | 53.3  | 50.0  | 63.6   | 60.0  | 56.0   |
| <b>G - TRGOVINA</b>                                     | 50.0                                   | 38.8  | 37.1  | 40.7   | 54.5  | 43.2   |
| <b>H - PROMET IN SKLADIŠČENJE</b>                       | 44.4                                   | 44.4  | 41.7  | 45.5   | 88.9  | 48.3   |
| <b>I - GOSTINSTVO</b>                                   | 80.0                                   | 46.7  | 50.0  | 80.0   | 100.0 | 62.8   |
| <b>J - INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI</b>   | 40.0                                   | 43.8  | 30.0  | 43.8   | 60.0  | 40.3   |
| <b>K - FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI</b>        | 27.3                                   | 14.3  | 62.5  | 44.4   | 22.2  | 32.1   |
| <b>L - POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI</b>                  | 33.3                                   | 28.6  | 0.0   | 0.0    | n.a.  | 20.0   |
| <b>M - STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI</b> | 41.2                                   | 52.4  | 43.5  | 54.5   | 40.0  | 46.2   |
| <b>N - DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI</b>        | 33.3                                   | 46.7  | 72.7  | 66.7   | 62.5  | 57.7   |
| <b>Skupaj</b>                                           | 51.6                                   | 45.2  | 47.2  | 53.1   | 57.6  | 50.3   |

Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

Mala slovenska podjetja so pri zaposlovanju delavcev za nedoločen čas poleg negotovega gospodarskega okolja upoštevala dodatne dejavnike. Kot prikazuje Slika 7, so visoki stroški zaposlovanja in negotovost glede možnih sprememb delovne zakonodaje, predstavljali pomembne ovire za ta podjetja. To je morda tudi posledica dejstva, da mala podjetja ne namenjajo časa in osebja za proučevanje sprememb delovne zakonodaje ter ne izvajajo temeljitih pregledov novozaposlenih delavcev, saj nimajo specializiranih pravnih ali kadrovskih oddelkov.

**Slika 7: Pomen dejavnikov pri zaposlovanju delavcev za nedoločen čas v podjetjih z manj kot 10 zaposlenimi**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

## 4.2 Učinki nove zakonodaje o urejanju trga dela

Aprila 2013 sta začela veljati zakon o delovnih razmerjih in zakon o urejanju trga dela. Namen teh zakonov je bil povečati prožnost in zmanjšati segmentiranost trga dela. Glavne spremembe so vključevale poenostavitev administrativnih postopkov pri zaposlovanju in odpuščanju (npr. delodajalec lahko zaposlenega obvesti po e-pošti in ne le z dopisom), krajše odpovedne roke, zmanjšanje odpravnin in ukrepe za zaježitev zaposlovanja za določen čas.

Glede na OECD kazalnike varovanja zaposlitve je slovenska reforma močno liberalizirala predpise o urejanju trga dela (Tabela 3). Slovenija je imela pred spremembo zakona o delovnih razmerjih eno najbolj omejevalnih zakonodaj o varovanju zaposlitve glede zaposlitev za nedoločen čas. Po reformi pa se je slovenska zakonodaja glede tega vidika močno približala povprečju držav OECD (OECD, 2014).

**Tabela 3: Indeks varovanja zaposlitve v Sloveniji pred spremembami leta 2013 in po njih**

|                                      | Varovanje zaposlitve za nedoločen čas v primeru individualne in kolektivne odpovedi (EPRC) | Varovanje zaposlitve za nedoločen čas v primeru individualne odpovedi (EPR) | Dodatne zahteve v primeru kolektivne odpovedi (EPC) | Ureditev začasnih oblik zaposlitve (EPT) |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Slovenija – 2013 (pred spremembami)  | 2,67                                                                                       | 2,39                                                                        | 3,38                                                | 2,50                                     |
| Slovenija – maj 2013 (po spremembah) | 2,39                                                                                       | 1,99                                                                        | 3,38                                                | 2,13                                     |
| Netehtano povprečje OECD             | 2,29                                                                                       | 2,04                                                                        | 2,91                                                | 2,08                                     |

Opomba: Kazalnik se giblje med 0 in 6 od najmanj do najbolj omejevalne zakonodaje o varovanju zaposlitve.

Vir: OECD.

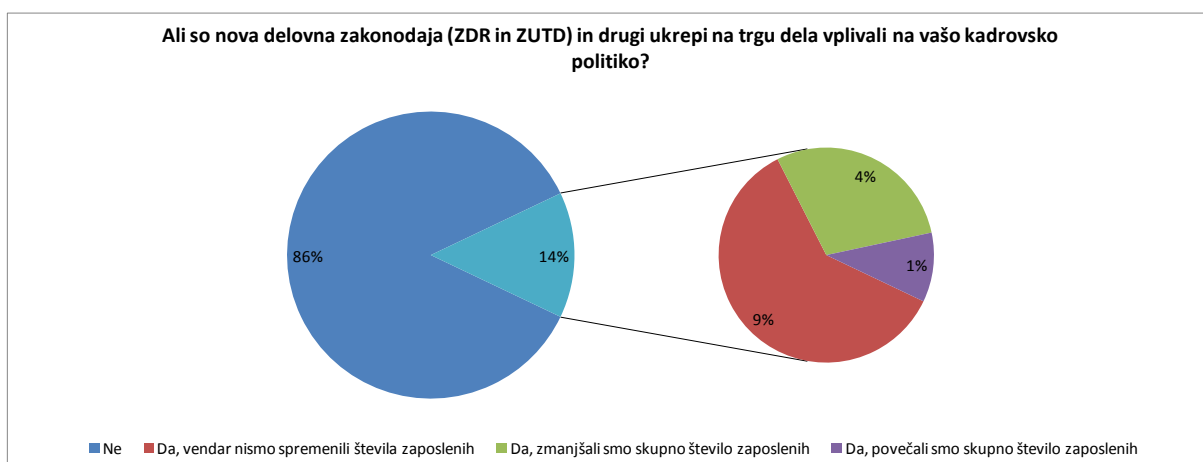
Kljub navidezno velikemu povečanju prožnosti pri zaposlovanju delavcev za nedoločen čas, pa so anketiranci poročali, da je imela nova zakonodaja razmeroma omejen vpliv na njihovo kadrovsko politiko (Slika 8). Samo 14 % podjetij (182 odgovorov) v vzorcu je odgovorilo, da je nova zakonodaja vplivala na njihovo kadrovsko politiko, in le 5 % podjetij (72 odgovorov) je poročalo, da je nova zakonodaja dejansko povzročila spremembe v absolutnem številu zaposlenih. Velika večina slednjih je zaradi nove zakonodaje zmanjšala število zaposlenih delavcev. V neugodnih gospodarskih razmerah lahko namreč uvedba take reforme povzroči povečanje odpuščanj (Bouis et al., 2012). Vseh posledic nove zakonodaje zaradi razmeroma kratkega časa od sprejetja nove zakonodaje morda še nismo občutili.

V nadaljnji analizi se osredotočamo le na 14 % podjetij (182 odgovorov), ki so navedla, da je nova zakonodaja vplivala na njihovo kadrovsko politiko. Približno 40 % podjetij, na katera je vplivala nova zakonodaja (71 odgovorov), je zaradi nove zakonodaje, ki ureja trg dela, in drugih ukrepov na trgu dela povečalo delež zaposlenih za nedoločen čas. V 50 % (88 odgovorov) podjetij pa so zmanjšali delež zaposlenih za določen čas.<sup>10</sup> Poleg tega je večji delež podjetij zmanjšal (in ne povečal) druge prožnejše oblike zaposlovanja, npr. zaposlovanje študentov, agencijskih delavcev in samostojnih podjetnikov (Slika 9). V podjetjih, na katere je vplivala nova zakonodaja, je bil torej dosežen cilj, da se zmanjša segmentiranost trga dela. To potrjujejo tudi podatki o celotnem gospodarstvu. V prvem letu po reformi (april 2013–marec 2014) se je namreč med vsemi novimi zaposlitvami delež sklenjenih pogodb za določen čas zmanjšal s 76 % na 72 % v primerjavi z letom prej (UMAR, 2014). Prav tako se je zmanjšal delež vseh zaposlenih za določen čas, s 17,1 % v letu 2012 na 16,5 % v letu 2013. Poudariti pa je treba, da so bili skupni učinki sorazmerno majhni.

<sup>10</sup> Upoštevati je treba, da je bilo to anketno vprašanje oblikovano z vidika deležev. Posamezno podjetje je tako lahko odgovorilo, da je spremenilo delež določene vrste delavcev, absolutno število zaposlenih v tem podjetju pa se ni spremenilo.

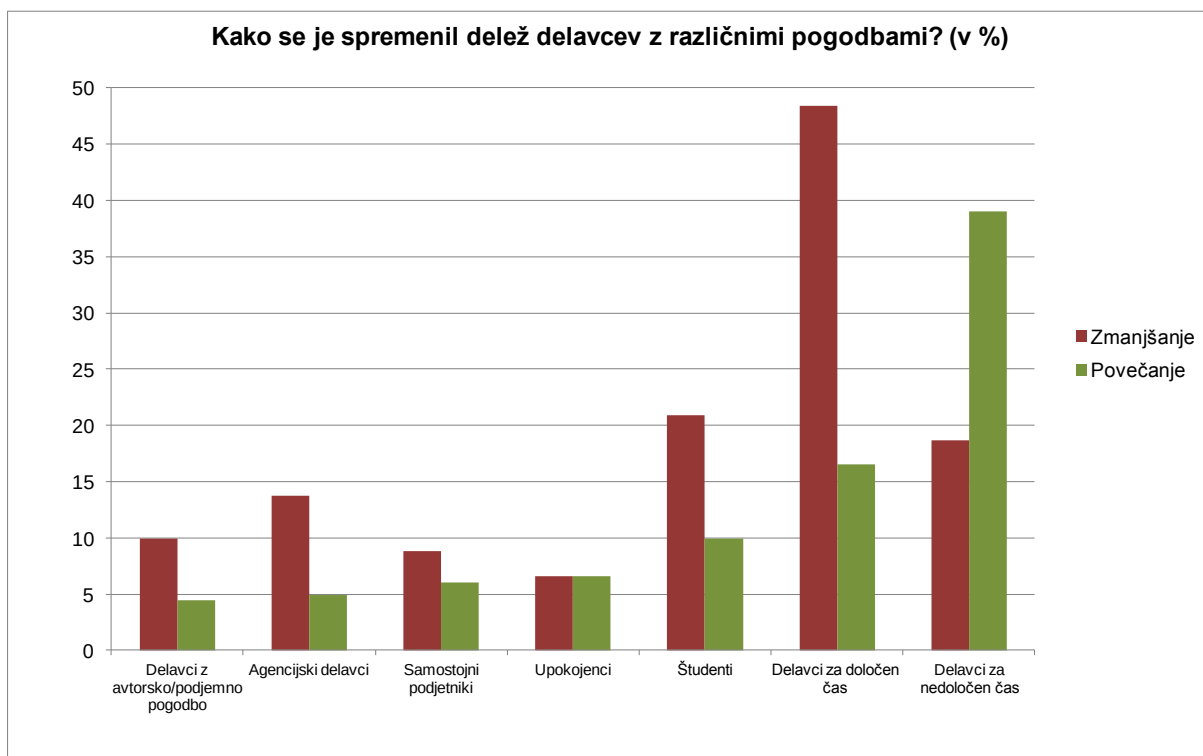


**Slika 8: Učinki nove zakonodaje o urejanju trga dela na kadrovsko politiko v podjetjih**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

**Slika 9: Sprememba deleža delavcev z različnimi pogodbami zaradi nove zakonodaje o urejanju trga dela**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

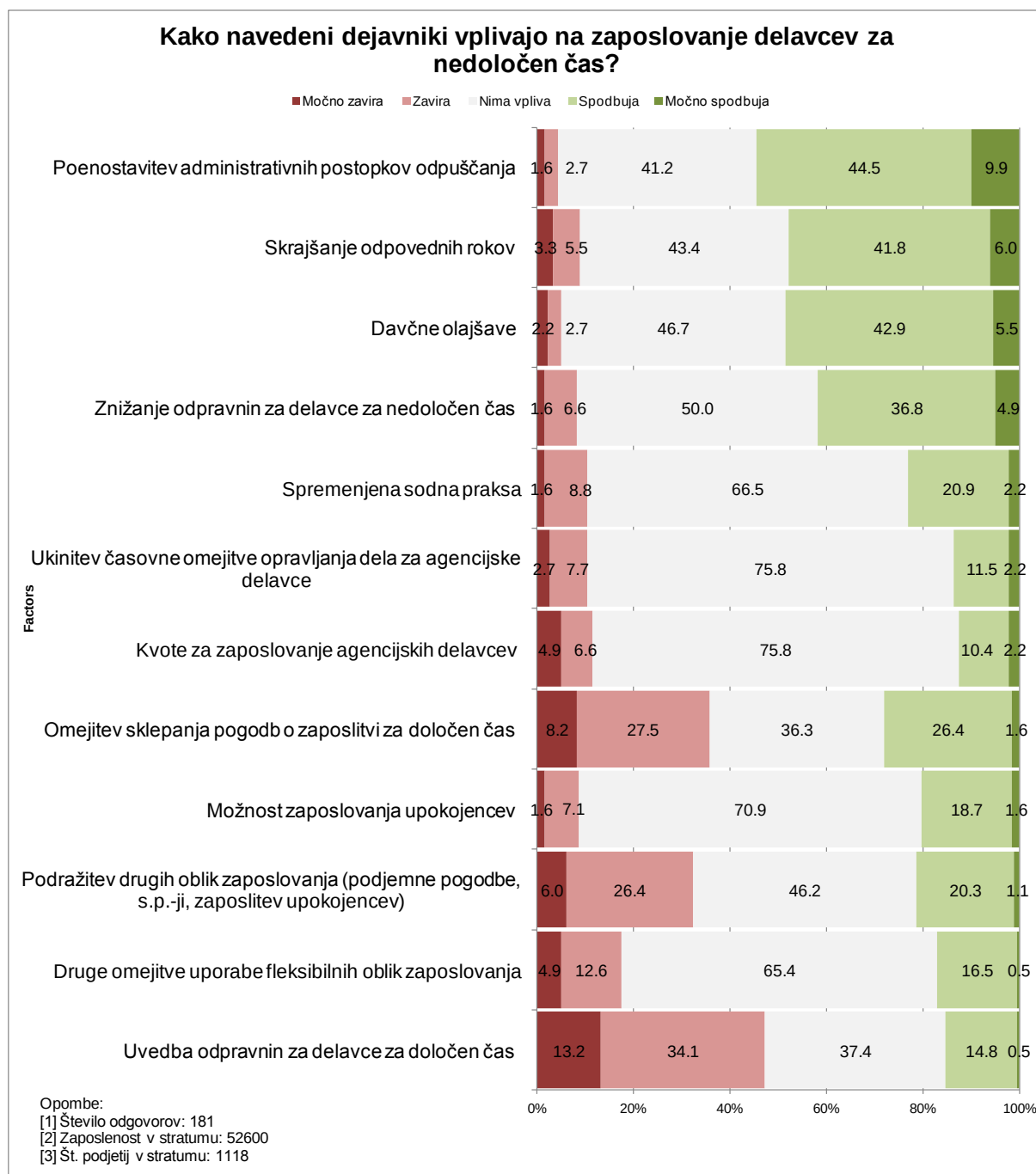
Večina podjetij, pri katerih se je zaradi reform trga dela spremenila njihova kadrovska politika, se je strinjala, da zaposlovanje delavcev za nedoločen čas omogoča več dejavnikov, kar prikazuje Slika 10. Poenostavitev administrativnih postopkov odpuščanja je bil po mnenju delodajalcev glavni dejavnik, ki je to omogočal.<sup>11</sup> Lažje zaposlovanje delavcev za nedoločen čas so omogočile tudi davčne olajšave,<sup>12</sup> skrajšanje odpovednih rokov v primeru odpuščanja delavcev in znižanje odpravnin za delavce za nedoločen čas. Pri razlagi odgovorov na to

<sup>11</sup> Po mnenju podjetij je bil ta dejavnik najpomembnejši, čeprav so bile z zakonodajo uvedene predvsem administrativne spremembe, ki omogočajo lažje odpuščanje, vsebina postopkov odpuščanja pa se ni spremenila.

<sup>12</sup> Davčna olajšava vključuje delno oprostitve plačila prispevkov za socialno varnost in druge spodbude za zaposlovanje brezposelnih, mater ter mlajših in starejših delavcev.

vprašanje pa je potrebna previdnost. Po mnenju nekaterih podjetij so imeli dejavniki, namenjeni zaježitvi prožnejših oblik zaposlovanja in s tem spodbujanju zaposlitev za nedoločen čas, ravno nasproten učinek.

**Slika 10: Dejavniki, ki vplivajo na zaposlovanje delavcev za nedoločen čas**

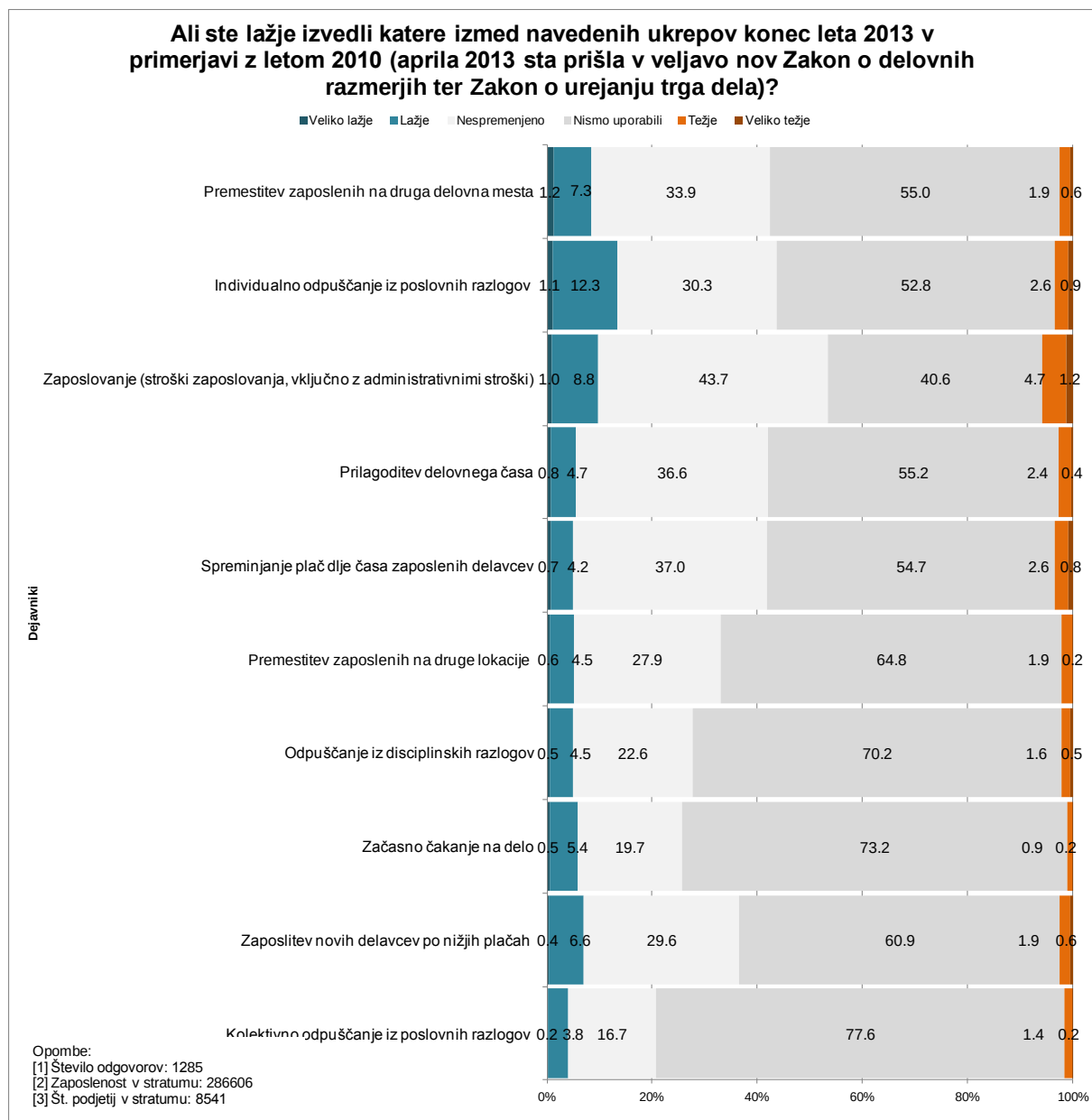


Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

Po mnenju anketiranih podjetij je bil skupni učinek reform, sprejetih med letoma 2010 in 2013, ter spremenljivega makroekonomskega okolja na njihovo kadrovsko politiko zanemarljiv (Slika 11). Podjetja so morala poročati, ali so opazila kakšne spremembe glede težavnosti izvedbe različnih ukrepov kadrovske politike, kot so zaposlovanje, odpuščanje, zniževanje plač in premeščanje zaposlenih na druga delovna mesta. Noben posamezen ukrep ni bil uporabljen v več kot petini podjetij. Približno 13 % podjetij je navedlo lažje odpuščanje iz poslovnih razlogov, približno 10 % podjetij lažje zaposlovanje delavcev in približno 9 % podjetij lažje premeščanje zaposlenih na druga delovna mesta v podjetju. Večja podjetja so zaznala več sprememb kot manjša podjetja. Več

kot petina podjetij z več kot 200 zaposlenimi (Slika 12) je navedla, da je postalo individualno odpuščanje posameznih delavcev iz poslovnih razlogov lažje. Nekaj manj kot petina velikih podjetij pa je navedla, da je postalo lažje napotiti delavca na začasno čakanje na delo.<sup>13</sup>

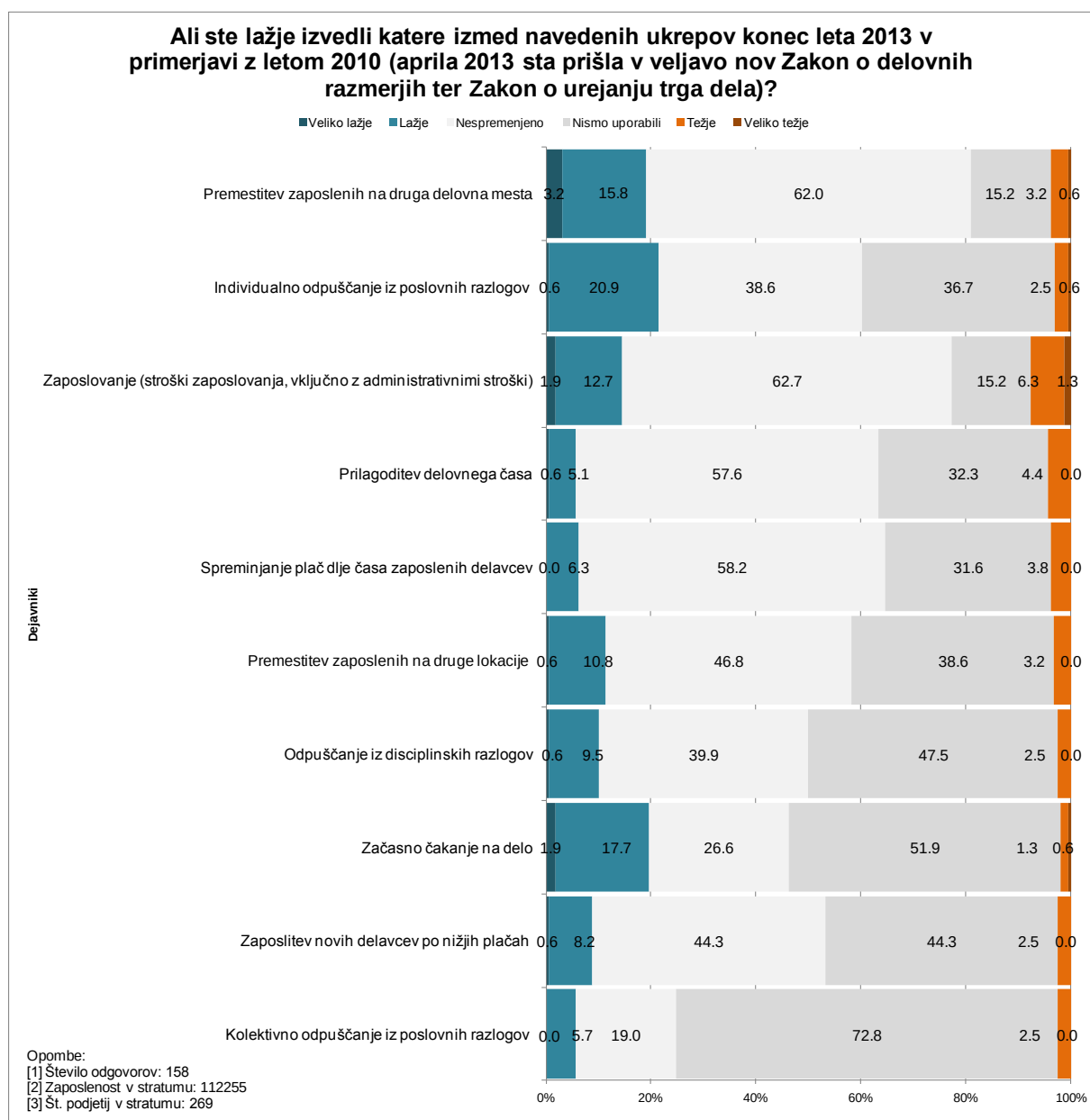
**Slika 11: Spremembe glede težavnosti izvedbe naslednjih ukrepov**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

<sup>13</sup> V skladu z zakonom o delovnih razmerjih (ZDR) lahko delodajalec napoti delavca na čakanje na delo za največ 6 mesecev v koledarskem letu, da prepreči trajno odpoved delavcev. Delodajalec mora temu delavcu plačati nadomestilo v višini 80 % povprečne plače v zadnjih treh mesecih. V tem obdobju so se začasno odpuščeni delavci dolžni udeleževati usposabljanja.

**Slika 12: Spremembe glede težavnosti izvedbe naslednjih ukrepov za podjetja z več kot 200 zaposlenimi**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

## 5. Glavne ugotovitve glede prilagoditve plač

Podjetja, zajeta v vzorcu, so odgovorila na več vprašanj v zvezi s strukturo in prilagajanjem plač. Vprašalnik je vključeval vprašanja o razširjenosti kolektivnih pogodb, članstvu v sindikatih, pomenu in prilagajanju različnih komponent plače ter učinku zakonodaje o minimalni plači.

Približno 80 % podjetij je navedlo, da delovna razmerja njihovih delavcev urejajo kolektivne pogodbe (Tabela 4). Razširjenost kolektivnih pogodb se povečuje z velikostjo podjetij: skoraj vsa velika podjetja so navedla, da delovna razmerja njihovih zaposlenih urejajo kolektivne pogodbe, pri podjetjih s 5–9 zaposlenimi pa je ta delež znašal le 66 %. Nekaj več kot polovica podjetij je uporabljala kolektivne pogodbe na ravni podjetij, nekaj manj kot polovica pa kolektivne pogodbe, sklenjene zunaj podjetja (na nacionalni, regionalni, sektorski ali poklicni ravni). Delež pogodb na ravni podjetij je večji v velikih podjetjih (nad 70 %).

Največji deleži podjetij s kolektivnimi pogodbami na ravni podjetja so bili v predelovalnih dejavnostih, dejavnostih oskrbe z električno energijo, plinom in paro ter dejavnostih poslovanja z nepremičninami (nekaj manj kot 70 %). Večina podjetij, ki so uporabljala sektorske kolektivne pogodbe, pa je bil v dejavnostih oskrbe z električno energijo, plinom in paro. Kolektivne pogodbe na katerikoli ravni so bile najmanj uporabljane v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih ter v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih. V obeh sektorjih je približno 50 % podjetij uporabljalo kakršnekoli kolektivne pogodbe.

Tehtani rezultati o razširjenosti kolektivnih pogodb kažejo nekoliko večji delež zaposlenih v podjetjih s kolektivnimi pogodbami kot netehtani rezultati (Tabela 4). 85,9 % delavcev je bilo zaposlenih v podjetjih, ki so uporabljala kolektivne pogodbe pri vsaj nekaterih delavcih. Za velika podjetja je torej bolj značilno, da so podvržene kolektivnim pogodbam.

**Tabela 4: Delež podjetij, ki zaposlujejo delavce, katerih delovna razmerja ureja kolektivna pogodba – netehtani rezultati**

Ali je v letu 2013 vaše podjetje uporabljalo kolektivno pogodbo?  
Odstotek podjetij, ki je odgovorilo pritrdilno - Netehtani rezultati

|                                                  | Velikostni razred (število zaposlenih) |       |       |        |       | Skupaj |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------|-------|-------|--------|-------|--------|
|                                                  | 5-9                                    | 10-19 | 20-49 | 50-199 | 200+  |        |
| C - PREDALOVALNE DEJAVNOSTI                      | 75.7                                   | 87.9  | 92.4  | 92.2   | 100.0 | 90.1   |
| D - OSKRBA Z ENERGIJO                            | 100.0                                  | n.a.  | 100.0 | 100.0  | 100.0 | 100.0  |
| E - KOMUNALNE DEJAVNOSTI                         | 80.0                                   | 60.0  | 75.0  | 86.7   | 100.0 | 81.6   |
| F - GRADBENIŠTVO                                 | 67.9                                   | 73.3  | 85.0  | 100.0  | 100.0 | 76.1   |
| G - TRGOVINA                                     | 77.3                                   | 89.6  | 91.4  | 92.6   | 100.0 | 86.9   |
| H - PROMET IN SKLADIŠČENJE                       | 66.7                                   | 55.6  | 70.8  | 63.6   | 88.9  | 67.4   |
| I - GOSTINSTVO                                   | 100.0                                  | 86.7  | 83.3  | 100.0  | 100.0 | 90.7   |
| J - INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI   | 50.0                                   | 50.0  | 40.0  | 50.0   | 40.0  | 46.8   |
| K - FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI        | 63.6                                   | 42.9  | 50.0  | 88.9   | 100.0 | 75.5   |
| L - POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI                  | 100.0                                  | 100.0 | 100.0 | 100.0  | n.a.  | 100.0  |
| M - STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI | 51.0                                   | 57.1  | 39.1  | 63.6   | 60.0  | 52.3   |
| N - DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI        | 66.7                                   | 73.3  | 90.9  | 83.3   | 75.0  | 78.8   |
| Skupaj                                           | 68.6                                   | 75.9  | 78.0  | 87.1   | 94.9  | 79.1   |

Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

**Tabela 5: Delež podjetij, ki zaposlujejo delavce, katerih delovna razmerja ureja kolektivna pogodba – rezultati, tehtani z zaposlenostjo**

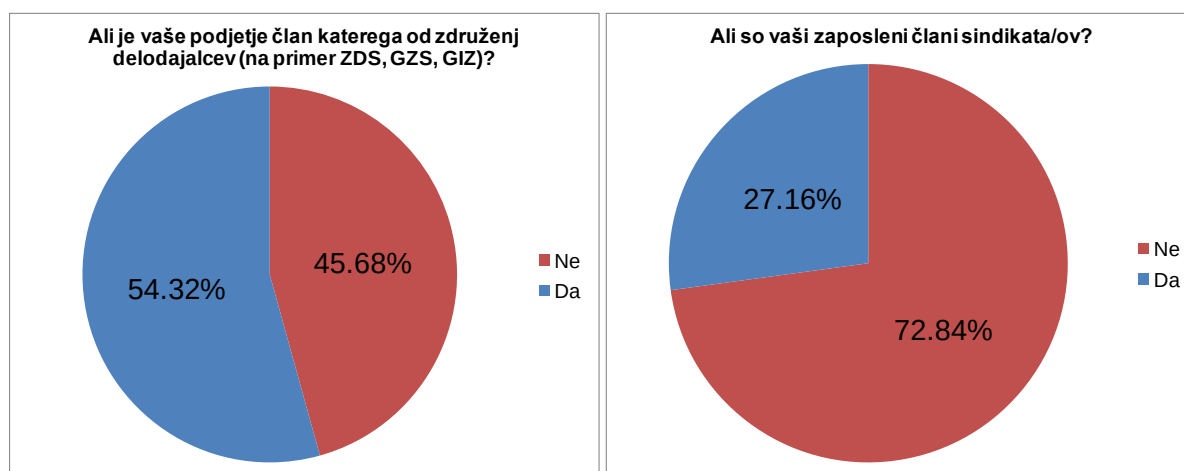
Ali je v letu 2013 vaše podjetje uporabljalo kolektivno pogodbo?  
Odstotek podjetij, ki je odgovorilo pritrdilno - Rezultati, tehtani z zaposlenostjo

|                                                  | Velikostni razred (število zaposlenih) |       |       |        |       | Skupaj |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------|-------|-------|--------|-------|--------|
|                                                  | 5-9                                    | 10-19 | 20-49 | 50-199 | 200+  |        |
| C - PREDALOVALNE DEJAVNOSTI                      | 69.8                                   | 84.4  | 93.0  | 92.0   | 100.0 | 94.9   |
| D - OSKRBA Z ENERGIJO                            | 100.0                                  | n.a.  | 100.0 | 100.0  | 100.0 | 100.0  |
| E - KOMUNALNE DEJAVNOSTI                         | 84.7                                   | 47.5  | 72.6  | 82.9   | 100.0 | 85.8   |
| F - GRADBENIŠTVO                                 | 67.1                                   | 73.5  | 83.4  | 100.0  | 100.0 | 85.8   |
| G - TRGOVINA                                     | 76.4                                   | 90.2  | 91.3  | 91.8   | 100.0 | 90.7   |
| H - PROMET IN SKLADIŠČENJE                       | 57.6                                   | 50.0  | 73.1  | 62.1   | 91.1  | 72.6   |
| I - GOSTINSTVO                                   | 100.0                                  | 86.3  | 80.5  | 100.0  | 100.0 | 94.4   |
| J - INFORMACIJSKE IN KOMUNIKACIJSKE DEJAVNOSTI   | 51.6                                   | 46.5  | 38.9  | 52.5   | 18.8  | 38.3   |
| K - FINANČNE IN ZAVAROVALNIŠKE DEJAVNOSTI        | 62.8                                   | 45.2  | 61.4  | 93.9   | 100.0 | 92.9   |
| L - POSLOVANJE Z NEPREMIČNINAMI                  | 100.0                                  | 100.0 | 100.0 | 100.0  | n.a.  | 100.0  |
| M - STROKOVNE, ZNANSTVENE IN TEHNIČNE DEJAVNOSTI | 49.7                                   | 53.1  | 47.1  | 65.8   | 56.2  | 54.0   |
| N - DRUGE RAZNOVRSTNE POSLOVNE DEJAVNOSTI        | 72.7                                   | 84.7  | 89.5  | 79.5   | 60.9  | 70.8   |
| Skupaj                                           | 68.7                                   | 75.8  | 80.3  | 87.9   | 92.9  | 85.9   |

Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

Ocene članstva v združenjih delodajalcev in v sindikatih iz ankete WDN iz leta 2014 so skladne z drugimi viri. Več kot polovica podjetij je članov združenja delodajalcev (Slika 13). Glede na podatke iz našega vzorca 27 % podjetij zaposluje ljudi, ki so člani sindikata (Slika 13). To se približno ujema s podatki OECD, glede na katere je bilo leta 2009 v Sloveniji članstvo v sindikatih 25,6-odstotno.

**Slika 13: Delež podjetij, včlanjenih v združenja delodajalcev, in zaposlenih, včlanjenih v sindikat/e**

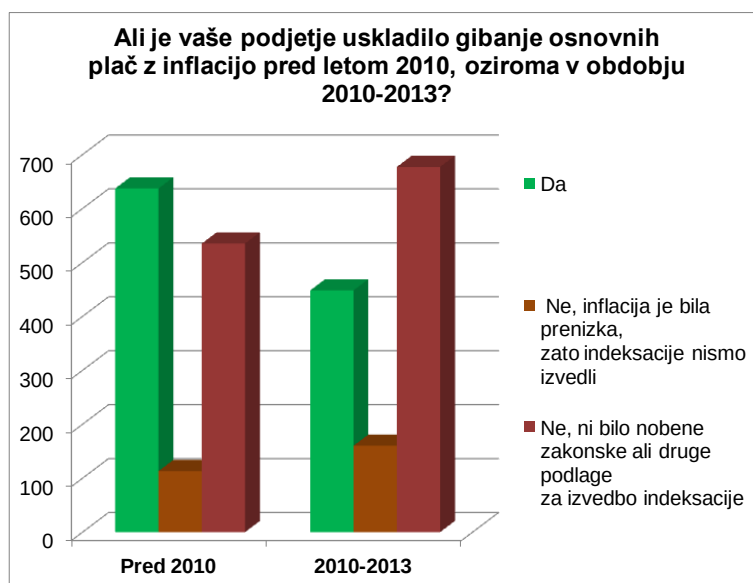


Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

Glede na rezultate ankete v zvezi s strukturo plač je bila večina plač v Sloveniji fiksnih in le manjši odstotek plač je temeljil na delovni uspešnosti. Povprečni del plače, ki je temeljil na bonusih in ugodnostih, povezanih z delovno uspešnostjo posameznika ali uspešnostjo podjetja, je znašal 11 %.

Podjetja so v obdobju od leta 2010 do leta 2013 redkeje usklajevala gibanje osnovnih plač z inflacijo kot pred letom 2010. Slika 14 je prikazano, da je za obdobje od leta 2010 do leta 2013 več podjetij navedlo, da je bila inflacija prenizka ali da za indeksacijo ni bilo nobene zakonske ali druge podlage.

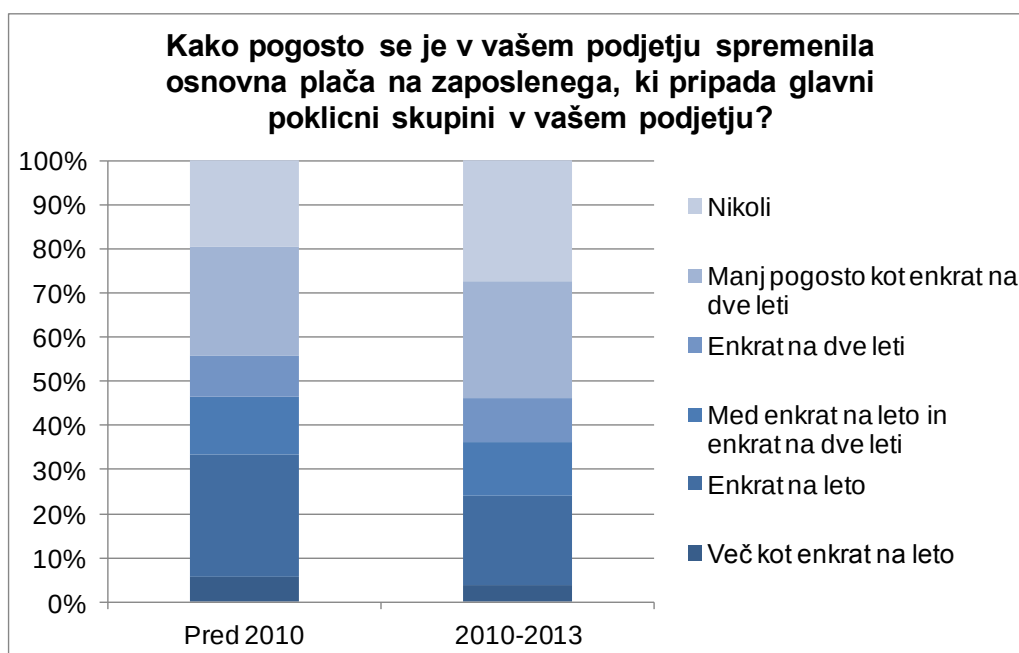
**Slika 14: Uskladitev gibanja osnovnih plač z inflacijo**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

V obdobju od 2010 do 2013 so se osnovne plače manj pogosto spreminjale kot pred tem (Slika 15). V letih pred krizo so bile te spremembe verjetno pogostejše, saj so se nanašale na zvišanja plač, kar ne povzroča nasprotovanj. Kasneje pa so bila podjetja zaradi dolgotrajne krize primorana zniževati nominalne plače, kar pa navadno povzroči močno nasprotovanje, čemur je verjetno sledilo manj pogostejše spreminjanje plač.

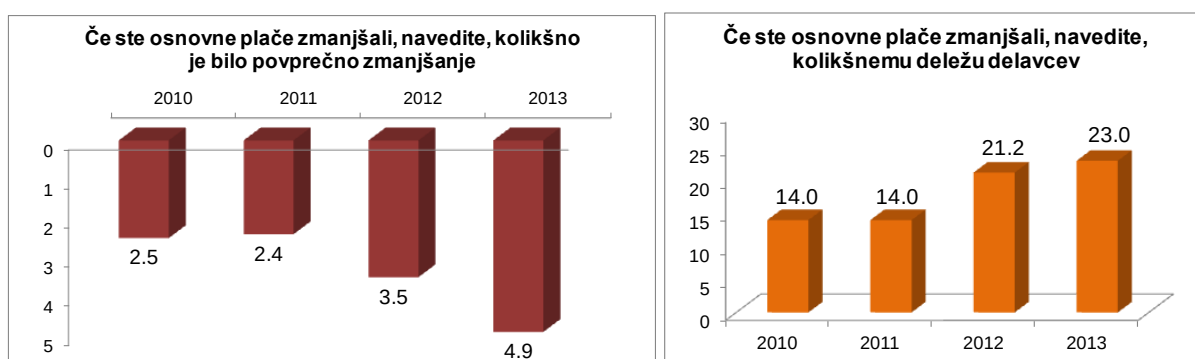
**Slika 15: Pogostost sprememb osnovnih plač**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

Delež podjetij, ki so zmanjšala plače, se je s 3,4 % v letu 2010 povečal na 6,5 % v letu 2013. Ta delež je bil večji kot v obdobju od 2003 do 2007, ko je znašal manj kot 3 % na leto, ter večji od povprečja EU v obdobjih od 2003 do 2007 (2,3 %) in od 2008 do 2009 (3,2 %). Poleg tega je bilo znižanje togosti nominalnih plač navzdol izrazitejše v predelovalnih dejavnostih in v velikih družbah, ki so večinoma izvažale. Delež velikih predelovalnih, ki so znižale plače, se je tako povečal s 5,2 % v letu 2010 na 11,7 % v letu 2013. To pomeni, da je zmanjšanje togosti nominalnih plač navzdol najverjetneje posledica gospodarske krize. Kjer je prišlo do znižanja nominalnih plač, je bilo le-to občutno in je prizadelo velik delež delavcev v podjetju. Znižanje nominalnih plač v podjetjih, ki so leta 2013 zmanjšala plače, je znašalo povprečno 5 % (znižanje realnih plač pa približno 7 %). Delež delavcev, ki so jim znižali plače, pa se je približal četrtini.

**Slika 16: Povprečno zmanjšanje osnovnih plač in delež prizadetih delavcev**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

## 5.1 Minimalne plače

Februarja 2010 je bila z zakonom o minimalni plači sprejeta nova zakonodaja o minimalni plači. Približno 40 % podjetij, vključenih v anketo, je imelo ob izvedbi ankete vsaj enega zaposlenega, ki je prejemal minimalno plačo. Ta delež se je med različnimi sektorji in med različno velikimi podjetji močno razlikoval (Slika 17). V gostinstvu in v drugih raznovrstnih poslovnih dejavnostih je bil delež podjetij z zaposlenimi, ki so prejemali minimalno plačo, največji (približno tri četrtine). V strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih, finančnih in zavarovalniških dejavnostih ter dejavnostih oskrbe z električno energijo, plinom in paro je bila manj kot petina podjetij takih, kjer je vsaj en zaposleni prejemal minimalno plačo.

V nadaljevanju tega poglavja so opisane ugotovitve le za podjetja, v katerih je vsaj eden od zaposlenih prejemal minimalno plačo (približno 40 % podjetij). Ta podjetja so odgovorila na vprašanje o tem, kako je nanje vplivala sprememba minimalne plače (Slika 18).<sup>14</sup> V dveh tretjinah teh podjetij so morali znižati druge stroške, v približno petini podjetij pa so zaradi zvišanja minimalne plače na novo zaposlili manj delavcev. Prav tako so morali v približno petini podjetij zaradi zvišanja minimalne plače povišati tudi druge plače (nad minimalno plačo). Zvišanje minimalne plače je imelo torej širši učinek. Nekoliko več kot desetina delodajalcev je morala povišati cene proizvodov/storitev, 7 % pa jih je moralo odpustiti delavce.

Zaradi zvišanja minimalne plače so delavci, ki so bili uvrščeni v različne tarifne razrede, začeli prejemati enako minimalno plačo.<sup>15</sup> Eno od vprašanj v anketi se je glasilo, ali poskušajo podjetja to kompenzirati. Pred uveljavitvijo nove zakonodaje o minimalni plači je 15 % podjetij z vsaj enim od zaposlenih, ki je prejemal minimalno plačo, kompenziralo dejstvo, da so zaposleni iz različnih tarifnih razredov prejemali minimalno plačo. Po zvišanju minimalne plače se je ta delež povečal na 21 %. Kompenzacijo so podjetja najpogosteje izvedla v obliki večjega spremenljivega dela plače za zaposlene v višjih tarifnih razredih. To metodo je uporabljala približno petina podjetij. Druga oblika kompenzacije je bilo dajanje občasnih denarnih nagrad zaposlenim, ki so prejemali minimalno plačo, vendar so bili uvrščeni v višje tarifne razrede. To obliko je pred spremembo zakonodaje uporabljalo približno 14 % podjetij, po spremembi pa 17 % podjetij. Najredkeje uporabljena oblika kompenzacije so bile nedenarne nagrade (npr. možnosti izobraževanja) za zaposlene. Ta ukrep je uporabljalo približno 14 % podjetij.

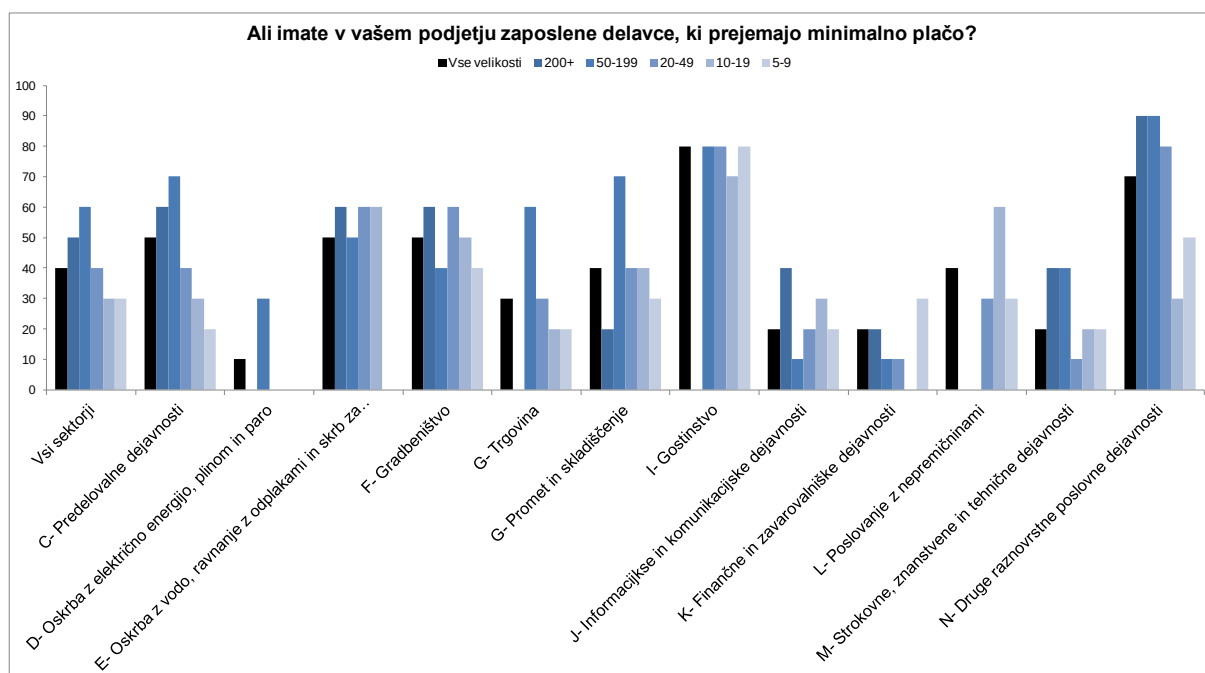
---

<sup>14</sup> V skladu z zakonom o minimalni plači, ki je začel veljati 23. februarja 2010, se je minimalna plača s 597,42 EUR zvišala na 734,15 EUR. Prehodno obdobje se je zaključilo 31. decembra 2011.

<sup>15</sup> Vsi zaposleni, uvrščeni v tarifne razrede, v katerih je osnovna plača nižja od minimalne plače, prejemajo minimalno plačo, kot jo določa zakon o minimalni plači.

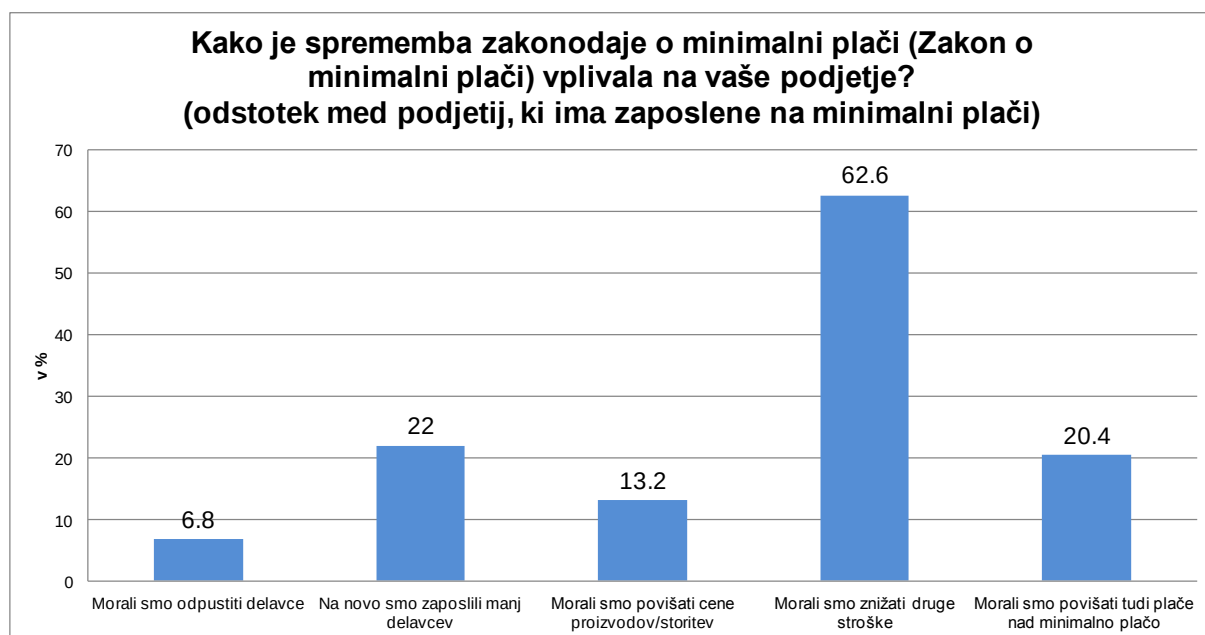


**Slika 17: Delež prejemnikov minimalnih plač glede na sektor in velikost podjetja**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

**Slika 18: Vpliv spremembe minimalne plače na podjetja**



Vir: Anketa WDN za leto 2014, ki jo je izvedla BS.

## 6. Zaključek

Iz ankete Wage Dynamics Network v Sloveniji izhaja nekaj pomembnih ugotovitev. Prvič, glavna dejavnika v gospodarskem okolju, zaradi katerih se je zmanjšalo poslovanje podjetij, sta bila plačilna nesposobnost strank ter znižanje povpraševanja po proizvodih oziroma storitvah podjetja. Podjetja so imela po letu 2010 več težav na domačem kot na tujih trgih. Do drugega upada gospodarske aktivnosti v nedavni krizi je torej prišlo zaradi domačih dejavnikov.

Druga ugotovitev je, da so podjetja v obdobju od 2010 do 2013 zmanjšala število vseh vrst delovnih mest, vendar so pogostejše uporabljale ukrepe zamrznitve novih zaposlitev, nepodaljšanja pogodb za določen čas ob poteku in tudi odpuščanja študentov. Prilagajanje je tako nesorazmerno bolj prizadelo delavce, katere zaposlitvena zakonodaja manj štiti, in sicer študente, agencijske delavce in samostojne podjetnike. Novonastala podjetja so na drugi strani ustvarjala prožnejše oblike zaposlitev, kar pomeni, da so obstajali elementi prožne varnosti na prožnem segmentu trga dela. Vprašanje pa je, ali te prožnejše oblike zaposlitev vključujejo dovolj varnosti za kompenzacijo bremena prilagajanja, ki ga morajo nositi delavci v začasnih oblikah zaposlitve.

Glede na tretjo ugotovitev so bile negotove gospodarske razmere glavni dejavnik, ki je zaviral zaposlovanje delavcev za nedoločen čas. To velja zlasti za velika podjetja, ki so večinoma izvozniki in se morajo hitro prilagajati nihanjem v mednarodnem okolju. Pri malih podjetjih zaposlovanje za nedoločen čas zavirajo tudi administrativni dejavniki, kot so visoki stroški zaposlovanja in negotovost glede možnih sprememb delovne zakonodaje. Zaposlovanje na trajnejši osnovi bi torej spodbujali tako stabilnost gospodarskih in pravnih razmer kot tudi sposobnost prilagajanja na spremenjene gospodarske razmere.

Na koncu pa so predstavljene še glavne ugotovitve ankete glede nove zakonodaje iz leta 2013, ki ureja trg dela, in glede zvišanja minimalne plače. Nova zakonodaja iz leta 2013, ki ureja trg dela, je vplivala na sorazmerno majhen delež podjetij. To najverjetneje izhaja iz dejstva, da je bil čas od začetka veljavnosti zakonodaje do datuma izvedbe ankete precej kratek, vmes pa je bilo obdobje relativne stabilnosti. V podjetjih, na katere je nova zakonodaja vendarle vplivala, pa je bil cilj zakonodajalca glede zmanjšanja segmentacije trga dela dosežen. Na drugi strani je imelo zvišanje minimalne plače tudi negativne posledice. V manj kot desetini podjetij so morali odpuščati delavce, v skoraj četrtini podjetij pa so zaposlili manj delavcev. Zakonodaja o minimalni plači je imela torej najverjetneje bolj negativne učinke na zaposlitvene možnosti brezposelnih in tistih, ki vstopajo na trg dela, kot na sedanje zaposlene.

**Reference:**

- Banerjee, B., Vodopivec, M., Sila, U. (2013). Wage setting in Slovenia: Interpretation of the wage dynamics network (WDN) survey findings in an institutional and macroeconomic context. Bank of Slovenia Working Paper 3/2013
- Bouis, R., Causa, O., Demmou, L., Duval, R., Zdzienicka, A. (2012). The Short-Term Effects of Structural Reforms. OECD Economics Department Working Paper No. 949.
- Carlin, W., Schaffer, M. E., Seabright, P. (2010). A Framework for Cross-Country Comparisons of Public Infrastructure Constraints of Firm Growth. CEPR Discussion Paper No. 7662.
- EBRD (2010). Transition Report. European Bank for Reconstruction and Development.
- ECB (2010). Wage Dynamics in Europe. Final report of the wage dynamics network (WDN), 2010.
- IMAD (2014), Economic Issues 2014, August, Institute of Macroeconomic Analysis and Development, Ljubljana.
- OECD (2014), OECD Better Policies Series: Slovenia, Reforms for a strong and sustainable recovery, May 2014, OECD Publishing, <http://www.oecd.org/slovenia/2014-05-Better-Policies-Slovenia-EN.pdf>