

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo

**PLAČNI SISTEM JAVNEGA SEKTORJA V
SLOVENIJI IN PRIMERJAVA Z NEMČIJO**

Anja Tušar

Ljubljana, september 2011

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO

**PLAČNI SISTEM JAVNEGA SEKTORJA V SLOVENIJI IN
PRIMERJAVA Z NEMČIJO**

Kandidatka: Anja Tušar

Vpisna številka: 04035946

Program: Univerzitetni študijski program Uprava I. stopnja

Mentor: doc. dr. Aleksander Aristovnik

Ljubljana, september 2011

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Anja Tušar, študentka Fakultete za upravo, univerzitetni študijski program uprava prva stopnja, z vpisno številko 040 35946, izjavljam da sem avtorica diplomskega dela z naslovom: »Plačni sistem javnega sektorja v Sloveniji in primerjava z Nemčijo«, ki je nastalo pod mentorstvom docenta dr. Aleksandra Aristovnika.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela da so dela drugih avtoric oz. avtorjev, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtoric oz. avtorjev navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sodnih pravicah, Ur.list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Diplomsko delo je lektorirala: Mojca Lorber, prof. slov.

Ljubljana, september 2011

Anja Tušar

POVZETEK

Diplomsko delo obravnava plačni sistem javnih uslužbencev v Sloveniji in Nemčiji ter primerjavo med njima., Tematika je zanimiva predvsem zaradi tega, ker je pravna ureditev v Nemčiji precej podobna slovenski, zato me je zanimalo, ali je tudi plačni sistem javnega sektorja zasnovan in seveda uveljavljen na podoben način. Namen raziskovanja ni samo primerjava sestave in višine plač javnih uslužbencev v obeh državah, temveč tudi pravna ureditev tega področja. Glavni cilj diplomskega dela je izpostavitev podobnosti in glavnih razlik obeh plačnih sistemov ter preveritev zastavljenih raziskovalnih vprašanj in hipotez. Opravljena je bila tudi primerjava plač v javnem in zasebnem sektorju v obeh državah, pri čemer je bilo ugotovljeno, da je sistem plačevanja v javnem sektorju v Sloveniji podoben nemškemu sistemu, obstajajo pa razlike, kot npr. izobraževanje in sam status državnih uradnikov in s tem povezane razlike v plačevanju le-teh, medtem ko je sama sestava plače podobna.

Ključne besede: plačni sistem javnega sektorja, sestava plače, osnovna plača, javni sektor, državna uprava, javni uslužbenci, plačni razred, plačna skupina, tarifni razred.

SUMMARY

PUBLIC SECTOR PAYMENT SYSTEM IN SLOVENIA AND COMPARISON WITH GERMANY

This thesis deals with the salary system for civil servants in Slovenia and Germany, and the comparison of them, because this topic is very interesting because the legal system is similar to our country, so I was trying to find out whether the public sector wage system is designed and implemented in a similar way as the German. The main purpose of research is not only a comparison of the composition and amount of the salaries of public servants in both countries, but also the legal regulation of this area. The main objective of the thesis is the main similarities and differences of the two pay systems, and verification of previously stated research questions and research hypotheses. It also contains the comparison of salaries in the public and private sectors. To summarize their findings, I can say that the system itself is quite similar to Slovenian, but there are few differences, like education and status of civil servants and its relation with the payment, while the composition of salary itself is very similar. To summarize my findings, I can say that the system itself is quite similar to Slovenian, but there are differences, such as the education and status of civil servants and the relations with the differences in payment thereof, while the wage structure itself is quite similar.

Key words: wage system of public sector, salary structure, the basic salary, the public sector, administration, public services, salary grade, salary group, the tariff class.

KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA	II
POVZETEK.....	III
SUMMARY	IV
SEZNAM SLOVENSkih PREVODOV TUJIH IZRAZOV.....	IX
1 UVOD	1
2 OSNOVNI POJMI V JAVNEM SEKTORJU V SLOVENIJI.....	2
2.1 OPREDELITEV JAVNEGA SEKTORJA V SLOVENIJI.....	2
2.1.1 OPREDELITEV ŠIRŠEGA JAVNEGA SEKTORJA V SLOVENIJI.....	2
2.1.2 OPREDELITEV OŽJEGA JAVNEGA SEKTORJA V SLOVENIJI	3
2.1.3 FUNKCIJE JAVNEGA SEKTORJA	3
2.2 JAVNI USLUŽBENCI V DRŽAVNIH ORGANIH IN UPRAVAH LOKALNIH SKUPNOSTI	4
2.2.1 NAPREDOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV	4
2.3 OPREDELITEV POJMA JAVNA UPRAVA	5
2.3.1 FUNKCIJE JAVNE UPRAVE V SLOVENIJI	6
2.4 OPREDELITEV POJMA DRŽAVNA UPRAVA.....	6
2.5 FUNKCIJE DRŽAVNE UPRAVE	6
3 PRAVNA UREDITEV PLAČNEGA SISTEMA V JAVNEM SEKTORJU V SLOVENIJI..	8
3.1 NOTRANJA IN MEDNARODNA PRAVNA UREDITEV PLAČ V JAVNEM SEKTORJU	8
3.1.1 PLAČNI SISTEM JAVNEGA SEKTORJA V SLOVENIJI	9
3.1.2 SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST IN RAZVRŠČANJE V TARIFNE RAZREDE	10
3.2 CILJI ZAKONA O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU.....	10
3.3 SESTAVA PLAČE PO ZAKONU O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU	11
3.4 PLAČNE SKUPINE, PLAČNE PODSKUPINE IN TARIFNI RAZREDI	12
4 NEMŠKI PLAČNI SISTEM.....	15
4.1 NEMŠKA DRŽAVNA UREDITEV.....	15

4.2	OPREDELITEV JAVNEGA SEKTORJA V NEMČIJI	15
4.3	JAVNA UPRAVA V NEMŠKI FEDERATIVNI DRŽAVI	16
4.4	OPREDELITEV POJMA PLAČE.....	16
4.5	PRAVNA UREDITEV PLAČNEGA SISTEMA URADNIKOV - (BEAMTEN).....	17
4.5.1	PRISTOJNOST ZVEZNEGA ZAKONA O PLAČAH URADNIKOV	17
4.6	SESTAVNI DELI PLAČILA URADNIKOV V NEMČIJI	17
4.7	PRAVICA DO PLAČILA.....	20
4.8	DEŽELNI ZAKON O PLAČAH (LANDESBESOLDUNGSGESETZ).....	20
4.8.1	PODROČJE VELJAVNOSTI DEŽELNEGA ZAKONA O PLAČAH.....	20
4.8.2	BAVARSKI PLAČNI SISTEM.....	20
4.8.3	DODATKI ZA URADNIKE IN SODNIKE	21
4.8.4	UREDBA O ZVEZNEM PLAČNEM SISTEMU (BUNDESBESOLDUNGSORDNUNG;BBESO).....	21
4.9	OCENJEVANJE IN NAGRAJEVANJE V NEMŠKEM PLAČNEM SISTEMU	22
4.9.1	POSTOPEK OCENJEVANJA USPEŠNOSTI.....	22
4.9.2	KRITERIJI UČINKOVITOSTI	23
4.9.3	DENARNA IN NEDENARNA STIMULACIJA	23
5	PRIMERJAVA SLOVENIJE IN NEMČIJE	24
5.1	PRIMERJAVA ŠTEVILA ZAPOSLENIH V JAVNEM SEKTORJU PO DRŽAVAH EU	24
5.1.1	PREGLED DELEŽEV ZAPOSLENIH V DEJAVNOSTI JAVNEGA SEKTORJA GLEDE NA SKUPAJ ZAPOSLENE PO DRŽAVAH EU-27	24
5.1.2	ŠTEVILO JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENIJI IN NEMČIJI	25
5.1.3	PRIMERJAVA ŠTEVILA ZAPOSLENIH V JAVNEM IN ZASEBNEM SEKTORJU V SLOVENIJI.....	29
5.1.4	ŠTEVILO ZAPOSLENIH V JAVNI UPRAVI V NEMČIJI.....	29
5.2	PRIMERJAVA SESTAVE PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENSKEM IN NEMŠKEM SISTEMU PLAČ JAVNIH USLUŽBENCEV	32
5.2.1	SESTAVA PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENIJI	32
5.2.2	SESTAVA PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV V NEMČIJI	32
5.2.3	OSNOVNA PLAČA JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENIJI	33
5.2.4	OSNOVNA PLAČA JAVNIH USLUŽBENCEV V NEMČIJI.....	33

5.2.5 VIŠINA PLAČ JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENIJI.....	33
5.2.6 PRIMERJAVA VIŠINE PLAČ V JAVNEM IN ZASEBNEM SEKTORJU V SLOVENIJI.....	36
5.2.7 VIŠINA PLAČ JAVNIH USLUŽBENCEV V NEMČIJI	37
6 ZAKLJUČEK	41
LITERATURA IN VIRI.....	42
PRILOGE	45

KAZALO PONAZORITEV

KAZALO TABEL

Tabela 1: Javni in zasebni sektor	2
Tabela 2: Pregled deležev zaposlenih v dejavnosti javnega sektorja glede na skupaj zaposlene po državah eu-27, leta 1997, 2000, 2007, v %.	25
Tabela 3: Število zaposlenih v javnem sektorju v Sloveniji za december 2008, december 2009 in april 2010	26
Tabela 4: Število zaposlenih v organih državne uprave	28
Tabela 5: Število zaposlenih v organih državne uprave v Nemčiji	30
Tabela 6: Število zaposlenih po funkciji v javnem sektorju v Nemčiji	31
Tabela 7: Višina plač javnih uslužbencev v Sloveniji	33
Tabela 8: Višina plač javnih uslužbencev - plačni razred a	37
Tabela 9: Višina plač javnih uslužbencev – plačni razred b	38
Tabela 10: Višina plač javnih uslužbencev – plačni razred r	38
Tabela 11: Višina plač javnih uslužbencev - plačni razred w	39
Tabela 12: Višina plač javnih uslužbencev - plačni razred c	40

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Osnovne plače	45
Priloga 2: Plačne skupine in podskupine	47
Priloga 3: Tarifni razredi	48
Priloga 4: Orientacijska delovna mesta 1	49
Priloga 5: Orientacijska delovna mesta 2	49

SEZNAM SLOVENSКИH PREVODOV TUJIH IZRAZOV

Amtinspektor - referent (ang. Office inspector)
Amtmann/-frau – uradniki v pisarnah (officer or official)
Amtsrat - vodja oddelka (head of department, higher service)
Angestellte – nameščeneec
Anstalt – ustanove
Anwärtergrundbetrag – osnovna mesečna pripravniška plača
Anwärtersbezüge – prejemki pripravnikov
Arbeiter – delavec (v tem primeru javni)
Asistent – asistent
Aufsicht eines Landes – deželne inšpekcije
Auslandsdienstbezüge – plače državnih uslužbencev v tujini
Bausparvertrag – stanovanjska pogodba
Beamte der Länder – deželni uradniki
Beamten – uradnik
Belastungen – obremenitve
Berufssoldat – poklicni vojak
Besoldung – plače, izplačila
Bundesbeamten – zvezni uradniki
Bundesbesoldungsgesetz – zvezni zakon o plačah
Dienstalter – delovna leta, delovna doba
Erschwerniszulage – dodatek za težavno delo
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung – Višja šola za javno upravo
Familienzuschlag – družinski dodatek
Gemeinde – občine
Gemeindeverbände – združenje občin, organov lokalnih skupnosti
Gesetz zur Anpassung der Bezüge – zakon o uskladitvi plač
Grundgehalt – osnovna plača
Hauptsekretär – glavni sekretar
Inspektor – inšpektor (V nemškem izrazoslovju pomeni to višjega uradnika, ki je na dokaj odgovornem mestu, sprejema odločitve v imenu države, medtem ko je nadzornik v tem primeru Kontrolleur, in je na plačni lestvici v bavarskem plačnem sistemu pod Inspektor-jem)
Juniorprofessor – docent
Körperschaft – korporacije
Lebensversicherung – življensko zavarovanje

Leistungsbezüge – plačilo za posebne dosežke
Leistungsprämien – premije, enkratna izplačila
Leistungsstufen – razred nagrajevanja
Lohn – plača, mezda
Oberamtsrat – glavni uradnik (chief official)
Oberinspektor - višji inšpektor (chiefinspector)
Obersekretär – nadsekretar
Ortszuschlag – krajevni dodatek
Richter – sodnik
Richter des Bundes – zvezni sodniki
Richter des Landes – deželni sodniki
Sekretär – sekretar
Soldat – vojak
Soldat auf Zeit – vojaki za določen čas
Sonderzahlung – posebno plačilo, izplačilo
Sparvertrag – varčevalna pogodba
Stellenzulage – dodatek na delovno mesto, položajni dodatek
Stiftung – zavodi in skladi, fundacije
Urlaubsgeld – regres
Vergütung – nadomestilo plače, oziroma povračilo stroškov
Vermögenswirksamen Leistungen – prejemi za dosežke ki ustvarjajo dobiček
Wissenschaftliche Assistenten – znanstveni asistenti
Zulage – dodatki
Zuschüsse zum Grundgehalt für Professoren an Hochschulen – dodatki k osnovni plači za profesorje na visokih šolah

1 UVOD

Diplomsko delo obravnava Nemčijo in Slovenijo kot zelo učinkoviti državi v svoji upravni dejavnosti, čeprav sta si zelo različni, pa imata tudi veliko skupnih točk. Diplomsko delo vsebuje teoretični del in primerjavo z izbrano državo, to je Nemčija. Predmet raziskovanja je plačni sistem v obeh državah, sestava plače, število zaposlenih v javnem sektorju oziroma ožje v javni upravi, ter višina plač le-teh. Zraven sestave in primerjave plač v obeh državah, me je zanimal tudi način motiviranja zaposlenih ter način ocenjevanja njihovega dela. Prav tako me je zanimalo tudi razmerje med plačami v javnem in zasebnem sektorju pri nas, saj sem želela preveriti splošno razširjeno mnenje, da je plača v javnem sektorju višja od tiste v zasebnem, to pa je bila tudi ena imed mojih glavnih hipotez. Zraven te sem preverjala še trditev, da so plače v Nemčiji (še vedno) višje kot pri nas, proučevanje te hipoteze pa sem zožila na javni sektor v obeh državah.

Namen raziskovanja ni bil samo primerjava same sestave in višine plač javnih uslužbencev v obeh državah, temveč tudi pravna ureditev tega področja. Glavni cilj je bil izpostavitve podobnosti in glavnih razlik obeh plačnih sistemov ter preveritev prej zastavljenih raziskovalnih vprašanj.

Uporabila sem naslednje metode raziskovanja:

- metodo deskripcije (postopek opisovanja dejstev, procesov in pojavov),
- sintetizacijo (strnitev opazovanj, pojavov in procesov v eno celoto),
- klasifikacijo in kategorizacijo (postopek definiranja določenega pojma),
- komparacijo (primerjava enakih ali podobnih dejstev, pojavov, procesov in odnosov),
- kompilacijo (povzemanje opazovanj, spoznanj, stališč, sklepov in rezultatov drugih avtorjev).

Vsebinsko je delo sestavljeno iz štirih poglavij ter uvoda in zaključka. V prvem delu sledi uvodu predstavitev osnovnih pojmov v javnem sektorju, ki se navezujejo na plačo javnega uslužbenca, teoretične opredelitve javnega sektorja, javne uprave, državne upave in funkcije vseh naštetih kategorij. Drugi del diplomskega dela je osredotočen na pravno ureditev plačnega sistema v Nemčiji in Sloveniji ter na samo sestavo plače v obeh državah. V četrtem delu je predstavljen nemški plačni sistem javnih uslužbencev. Peti del obsega primerjavo sistema plač javnih uslužbencev v obeh državah, primerjavo števila zaposlenih v javnem sektorju ter primerjavo višine plač. Sledi poglavje, kjer so spoznanja in ugotovitve strnjene v smiseln zaključek, hipoteze iz uvodnega dela pa so potrjene ali ovržene.

2 OSNOVNI POJMI V JAVNEM SEKTORJU V SLOVENIJI

2.1 OPREDELITEV JAVNEGA SEKTORJA V SLOVENIJI

Med strokovnjaki in raziskovalci področja javne uprave ter strokovno literaturo ne moremo zaslediti enotnih pojmovanj javnega sektorja, vsak avtor prispeva svoj delež k definiciji. Po Brejcu (1995, str. 45) je javni sektor definiran s pomočjo primerjave z zasebnim sektorjem. Primerjava je prikazana v spodnji tabeli.

Tabela 1: Javni in zasebni sektor

JAVNI SEKTOR	ZASEBNI SEKTOR	POSLEDICE V JAVNEM SEKTORJU
Monopol	Konkurenca	Ni tržnih spodbud k zmanjševanju stroškov in večji učinkovitosti ter kakovosti dobrin.
Slabo opredeljeni cilji	Jasen cilj dobička	Nedoslednost izvajanja ciljev, oteženo merjenje uspešnosti.
Mandatna imenovanja vodilnih	Relativna trajnost mandatov	Onemogočeno je strateško planiranje.
Odprtost za politične vplive	Odmaknjenost od politike	Občutljivost
Predpisi	Obvezna regulativa	Omejenost funkcij
Proračun	Zaračunavanje storitev in produktov	Samozadostnost
Zagotavljanje javnih dobrin javnosti pod enakimi pogoji.	Individualne dobrine, dostopne po tržnih zakonitostih.	Vzrok za obstoj sektorja

Vir: Brejc, 1995, str. 45.

2.1.1 OPREDELITEV ŠIRŠEGA JAVNEGA SEKTORJA V SLOVENIJI

Kot širšo definicijo javnega sektorja štejemo javni sektor, ki zajema štiri dejavnosti in sicer (Trpin, 1998, str. 69):

- javno upravo, obrambo in socialo,
- izobraževanje,
- zdravstvo in socialno varstvo ter
- druge javne in osebne storitve.

Širši javni sektor zajema vse znane javnopravne in zasebnopravne javne dejavnosti, v katerih so lahko organizirane pravne osebe v Sloveniji. Javni sektor tako sestavljajo (Trpin, 1998, str. 69):

- državni organi in organi lokalnih samoupravnih skupnosti,
- javne agencije, javni skladi, fundacije, gospodarske družbe, javna podjetja, zasebni zavodi, javni zavodi, javni gospodarski zavodi, zbornice,
- druge osebe javnega prava.

2.1.2 OPREDELITEV OŽJEGA JAVNEGA SEKTORJA V SLOVENIJI

Opredelitev ožjega javnega sektorja lahko najdemo v Zakonu o javnih uslužbencih (v nadaljevanju: ZJU, Ur. list RS, št. 56/2002) in Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (v nadaljevanju: ZSPJS, Ur. list RS, št. 56/2002), kjer je bolj natančno opredeljen ožji del javnega sektorja,. Sestavljajo ga:

- državni organi in samoupravne lokalne skupnosti,
- javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter
- druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti.

2.1.3 FUNKCIJE JAVNEGA SEKTORJA

Javni sektor ima dve poglavitni nalogi oziroma funkciji, ki pa obsegata zelo široko področje javnih nalog in služb. Odločanje o javnih zadevah oziroma sam proces javnega upravljanja, je poleg izvajanja javnih služb, kot so: zdravstvo, šolstvo, kultura, socialno varstvo, najpomembnejša naloga javnega sektorja. Javni sektor izvršuje politične odločitve, poleg tega pa mora pripraviti strokovne podlage za politično odločanje ter posledično učinkovito delovanje države.

Po mnenju Pevcina in Aristovnika je namen javnega sektorja zadovoljevanje potreb skupnosti in posameznikov, ki jih tržni mehanizmi ne morejo zadovoljiti (Pevcin in Aristovnik, 2005, str. 29), hkrati pa cilj javnega sektorja predstavlja tudi poraba javnih sredstev, ki mora biti usklajena z državnim proračunom.

2.2 JAVNI USLUŽBENCI V DRŽAVNIH ORGANIH IN UPRAVAH LOKALNIH SKUPNOSTI

Javni uslužbenec je posameznik, ki sklene delovno razmerje v javnem sektorju. V državnem organu je to Republika Slovenija, v upravi lokalne skupnosti pa lokalna skupnost. Nove zaposlitve morajo biti predvidene v kadrovskih načrtih. Delovno razmerje v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti se sklepa s pogodbo o zaposlitvi, praviloma za nedoločen čas in na podlagi izvedenega javnega natečaja (ZJU, 1.člen). Javni uslužbenci v državnih organih in upravah lokalnih samoupravnih skupnosti se delijo na:

- URADNIKE in
- STROKOVNO TEHNIČNE USLUŽBENCE

Uradniki so javni uslužbenci, ki opravljajo javne naloge, kar pomeni, da te naloge izvršujejo v nazivu, ter naloge, ki so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti ali varstvom javnega interesa. Nazivov je šestnajst, število tipov uradniških mest pa se skrči na sedem tipov delovnih mest (referent I–IV, višji referent I–III, svetovalec I–III, višji svetovalec I–III, podsekretar, sekretar in višji sekretar) in vodstvene položaje.

Strokovno tehnični uslužbenci pa opravljajo spremljajoče naloge in dela, ki jih je potrebno opravljati zaradi nemotenega izvajanja javnih nalog na področju kadrovskega, materialno-finančnega poslovanja, ter tehnična in druga podobna dela. Zakon o javni upravi za vse osebe javnega prava določa, da morajo imeti *Akt o sistemizaciji delovnih mest*, v katerem so, v skladu z notranjo organizacijo, določena delovna mesta, ki so potrebna za izvajanje nalog, razen če poseben zakon ne določa drugače. V aktu o sistemizaciji delovnih mest so v skladu z notranjo organizacijo določena delovna mesta, potrebna za izvajanje nalog posameznega subjekta javnega sektorja. Pri vsakem delovnem mestu se v sistemizaciji določajo najmanj *opis nalog* in *pogoji za zasedbo delovnega mesta*. Skupna izhodišča za sistemizacijo delovnih mest v organih državne uprave in upravah lokalnih skupnosti določi Vlada (ZJU, 1.–21. člen).

2.2.1 NAPREDOVANJE JAVNIH USLUŽBENCEV

Napredovanje javnih uslužbencev je povezano z ocenjevanjem strokovnih in delovnih kvalitiet zaposlenega. ZJU loči med napredovanjem v višji naziv, ki je namenjeno le uradnikom, in napredovanjem v višji plačilni razred, predvidenim tako za uradnike kot za ostale javne uslužbence. Predvideva tudi podeljevanje priznanj javnim uslužbencem, ki dosegajo pri delu izjemne uspehe in prispevajo k uspešnosti in učinkovitosti poslovanja ter ugledu organa, zmanjšanju stroškov poslovanja in skrajševanju delovnih postopkov. Od *napredovanja v višji naziv (Vertikalnega napredovanja)* je potrebno ločiti *napredovanje v višji plačilni razred istega naziva (Horizontalno napredovanje)* (Virant, 2004).

V sistemu klasifikacije delovnih mest napredovanje pomeni pomik na višje delovno mesto, v sistemu klasifikacije uslužbencev pa na višji položaj v tej klasifikaciji. Napredovanje je lahko

avtomatično in neodvisno od ocene uslužbenčeve sposobnosti (uslužbenec napreduje z doseženo višjo stopnjo izobrazbe ali po preteku določenega obdobja dela). Takemu napredovanju lahko rečemo tudi avtomatično nagrajevanje senioritete oziroma staža v službi (Virant, 2004, str. 203).

Druge vrste napredovanje pa je napredovanje na višje delovno mesto, ki je odvisno od ocene uslužbenčeve sposobnosti in delovnih uspehov. V tem primeru avtomatizma sploh ne more biti, saj se določena delovna mesta odpirajo le občasno (z odpovedjo, napredovanjem ali upokojitvijo javnega uslužbenca). Ko se tako delovno mesto odpre, je potrebno na podlagi ocene dela med več uslužbenci izbrati najustreznejšega in najsposobnejšega.

Najpogosteje se sistemi napredovanja kombinirajo. V sistemu avtomatičnega napredovanja se plačujejo uslužbencem položajni dodatki, v sistemu odprtega napredovanja pa se izplačujejo dodatki glede na dolžino delovne dobe, dodatki za doseženo stopnjo izobrazbe, ki presega predpisane pogoje. Namen pravnega urejanja napredovanja je dvojen, in sicer: motivirati javnega uslužbenca, da pri delu dokazuje svojo sposobnost in uslužbencu zagotovi občutek varnosti, ki mu daje vedeti, da se njegov položaj sorazmerno z dolžino delovne dobe spreminja na bolje in ne na slabše.

2.3 OPREDELITEV POJMA JAVNA UPRAVA

»Javna uprava je strokovni izvršilni mehanizem, s pomočjo katerega deluje država. Je aparat, s katerim država izvršuje svoje cilje, dosega svoje koristi, brez države ni ne javnega upravljanja ne javne uprave-prav tako pa tudi države brez javne uprave ne more biti.« (Virant, 2004, str. 23). Z pojmom upravljanje in uprava se srečujemo v vsaki organizaciji, ne samo v javni upravi. Organizacija je skupina ljudi, ki delujejo skupaj, da bi dosegli določen skupen cilj. Proces javnega upravljanja poteka v organizacijah, ki jih imenujemo javnopravne skupnosti. Najširša taka skupnost je država, poleg nje pa obstajajo še ožje teritorialne skupnosti, kot so npr. občine, pokrajine in druge lokalne skupnosti. V državi obstajajo tudi druge skupnosti, ki pa niso organizirane po teritorialnem principu, pač pa njihovo delovanje temelji na družbeni prisili. Javno upravljanje je torej upravljanje, ki poteka v javnopravnih skupnostih, le-te pa delujejo zaradi zadovoljevanja javnih potreb. Namen države je zadovoljevanje potreb celotne družbene skupnosti, ki je organizirana v državi. Lokalne skupnosti zadovoljujejo lokalne javne potrebe, torej skupne potrebe svojih prebivalcev.

- Javna uprava obsega naslednje sektorje (Ministrstvo za javno upravo; v nadaljevanju MJU; 2010):
 - vlada in državna uprava;
 - lokalne uprave;
 - »paradržavna« in nedržavne uprave (specializirane osebe javnega prava z javnimi pooblastili, za opravljanje nalog javnega pomena).

2.3.1 FUNKCIJE JAVNE UPRAVE V SLOVENIJI

Javna uprava je del procesa javnega upravljanja, ki poteka na operativno-strokovni ravni. Gre za strokovni aparat države in lokalne skupnosti, ki zagotavlja strokovno podlago za oblikovanje politik in izvrševanje sprejetih politik. Funkcionalno pomeni javna uprava dejavnost upravljanja v javnih zadevah na instrumentalni (izvršilni) ravni, organizacijsko pa skupek subjektov (organi in organizacije), ki opravljajo to dejavnost (MJU, 2010).

2.4 OPREDELITEV POJMA DRŽAVNA UPRAVA

Državna uprava je najobsežnejše telo v okviru izvršilnega aparata države. Javna uprava poleg državne uprave pa zajema še lokalno samoupravo ter nosilce javnih pooblastil in izvajalce javnih služb. »Zgodovinsko gledano je državna uprava najstarejši segment javne uprave, ki še danes predstavlja njeno jedro in preko katerega država deluje in preko katerega izvršuje politične odločitve.«(Virant, 2004, str. 63). Organizacijska definicija državne uprave opisuje le-to kot skupek organov, ki upravljajo z državo v smislu izvajanja politike, ki jo pred tem oblikuje Vlada. Funkcionalno gledano pa je državna uprava dejavnost upravljanja v javnih zadevah na instrumentalni ravni.

2.5 FUNKCIJE DRŽAVNE UPRAVE

Državna uprava ima dve glavni funkciji (Virant, 2004, str. 23):

- izvrševanje zakonov, državnega proračuna in drugih političnih odločitev Državnega zbora in Vlade ter
- pripravljanje strokovnih podlag za politično odločanje Vlade in Državnega zbora.

Ti dve poglavitni nalogi pa lahko razčlenimo na več vrst nalog državne uprave, pojmovanje katerih pa je spet od teoretika do teoretika različno. Profesor Šmidovnik ločuje naslednje sklope nalog državne uprave:

- policijske naloge in skrb za obstoj sistema,
- javne službe,
- pospeševalne naloge,
- servisne naloge (priprava strokovnih podlag za odločanje političnih organov),
- predlaganje nove politike in
- izvajanje politike.

Po Cijan in Grafenauerju pa ločimo več vrst dejavnosti državne uprave:

- regulativna dejavnost* (izdajanje predpisov in priprava strokovnih podlag za izdajanje predpisov vlade in zakonov);
- kontrolno-nadzorna dejavnost* (izvajanje nadzora nad izvajanjem predpisov);
- operativna dejavnost* (izdajanje posamičnih pravnih aktov, opravljanje upravnih dejanj, izvajanje upravnih ukrepov);

- *študijsko-analitična dejavnost* ;
- *represivna dejavnost*.

Iz Zakona o državni upravi (v nadaljevanju: ZDU) izhaja, da državna uprava izvaja naslednje funkcije (ZDU, 1.–16. člen):

- *eksekutivno (izvrševanje politike)*, znotraj katere bi lahko izločili naslednje funkcije:
 - regulativno funkcijo (urejanje družbenih razmerij z upravnimi predpisi),
 - funkcijo upravnega odločanja (izvrševanje javnega interesa; določena je s predpisi in odloča v konkretnih primerih),
 - funkcijo upravnega nadzora (inšpekcijski nadzor, nadzor nad organi lokalnih skupnosti, nosilci javnih pooblastil in izvajalci javnih služb),
 - pospeševalno funkcijo (pospeševanje družbenega razvoja na področju gospodarskih in negospodarskih dejavnosti),
 - servisno funkcijo (zagotavljanje izvajanja javnih služb iz pristojnosti države);
- *strokovno-tehnično ali strokovno-servisno funkcijo*, v okviru katere pripravlja strokovne podlage za odločanje Vlade (priprava zakonskih predlogov, predpisov vlade in drugih gradiv).

3PRAVNA UREDITEV PLAČNEGA SISTEMA V JAVNEM SEKTORJU V SLOVENIJI

3.1 NOTRANJA IN MEDNARODNA PRAVNA UREDITEV PLAČ V JAVNEM SEKTORJU

V 8. členu Ustave Republike Slovenije piše: »Zakoni in drugi predpisi morajo biti v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe se uporabljajo neposredno.« (Ustava RS, 1991, 8. člen).

Zato so za določanje plač pomembni tako mednarodni kot notranji pravni viri. Mednarodni pravni viri so ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe, ki urejajo področje plač in so vgrajene v naš notranji pravni red.

»V splošnem ni mogoče pričakovati zelo podrobne in konkretne ureditve v zvezi s plačami na mednarodni ravni. Iz mednarodnih dokumentov izhajajo predvsem nekatera temeljna načela, ki jih je treba upoštevati pri pravnem urejanju na področju plač. Pomembno je, da so v zvezi z delavčevo pravico do plače oziroma plačilom za njegovo delo na mednarodni ravni priznane nekatere pravice kot temeljne človekove pravice.« (Kresal, 2001, str. 20).

Poleg *Splošne deklaracije o človekovih pravicah iz leta 1948*, ki v 23. členu med drugim določa, da »ima vsakdo, brez kakršnekoli diskriminacije, pravico do enakega plačila za enako delo« in da »vsakdo, kdor dela, ima pravico do pravične in zadovoljne nagrade, ki zagotavlja njemu in njegovi družini človeka vreden obstoj«, je pomembna tudi *Mednarodna organizacija dela* (MOD ali ILO – International labour organization), v okviru katere so bila sprejeta marsikatera priporočila in deklaracije s področja urejanja plač. To so mednarodni standardi, ki jih posamezne države spoštujejo pri oblikovanju nacionalnih pravnih ureditev. Konvencija je za državo, ki jo je ratificirala, zavezujoča in mora spoštovati v njej določene zahteve. Priporočilo pa nima zavezujoče pravne ureditve. V okviru MOD je vzpostavljen tudi mehanizem nadzora nad uresničevanjem prevzetih obveznosti s strani držav članic, kot so npr. letna poročila o izvajanju ratificiranih konvencij.

Konvencije MOD, ki urejajo pravno ureditev plače v državah:

- Konvencija MOD št. 131 o mehanizmu določanja minimalne plače s posebnim ozirom na države v razvoju,

- Konvencija MOD št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti,
- Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih,
- Konvencija MOD št. 95 o varstvu plač,
- Konvencija MOD št. 173 o varstvu zahtevkov delavcev v primeru insolventnosti njihovega delodajalca,
- Konvencija MOD št. 63 o statistiki dela.

3.1.1 PLAČNI SISTEM JAVNEGA SEKTORJA V SLOVENIJI

Nov plačni sistem javnega sektorja, ki se je začel uporabljati septembra 2008, je nastal kot odgovor na šibke točke prejšnjega plačnega sistema. Pogosto je v javnosti zaslediti razprave, ki izhajajo iz predpostavke da pred septembrom 2008 javni sektor sploh ni imel plačnega sistema. To ne drži popolnoma, plačni sistem je obstajal, urejen je bil z Zakonom o razmerjih plač v državnih organih, organih lokalnih skupnosti in javnih zavodih, sprejet je bil leta 1994. Tudi ambicija plačnega sistema iz leta 1994 je bila, enako kot velja za novi sistem, enotnost in preglednost. Vendar je sistem sčasoma zgubljal ti dve kvaliteti. Regulacija plač se je razpršila po nepreglednem številu zakonov, podzakonskih predpisov in kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev.

Uslužbenci so se borili za višje plače separatno, zdaj ta zdaj ona poklicna skupina si je izborila nove dodatke, sindikalnemu uspehu pa so sledile zahteve drugih poklicnih skupin. Konsistentne politike na strani delodajalcev ni bilo, pregled nad plačnimi razmerji pa se je izgubil v morju dodatkov. Nekateri poklici so bili v bitkah za višje plače manj uspešni in posledično so nastali občutki podcenjenosti oziroma plačnih nesorazmerij, hkrati pa so plače v javnem sektorju rasle hitreje kot v zasebnem, kar je postavljalo pod vprašaj javnofinančno vzdržnost plačne politike. V vladnem mandatu od 2000–2004 je bila sprejeta odločitev o pripravi posebnega plačnega zakona. Temeljna načela novega zakona so bila med sindikati in vlado nesporna, in so se ohranila tudi v naslednjem mandatu Vlade, prav tako se tudi ni spreminjal sam zakon, kot temelj nove plačne reforme. Povečal se je poudarek na sam variabilni del plače – plačevanje dodatkov, nadpovprečne delovne uspešnosti in povečanega obsega dela. Plačna reforma je ena izmed najbolj tveganih reform, saj je plača ena izmed bistvenih temeljev za preživetje posameznika v družbi; plačna reforma javnega sektorja pa je še toliko bolj pomembna zaradi samega obsega – 150.000 zaposlenih predstavlja projekt izjemnega obsega in izjemnih tveganj.

Mandat Vlade 2004–2008 je bil obsojen na soočanje s temi tveganji in prisiljen, da projekt pripelje do konca. V temu mandatu je bil z zakonom postavljen temelj plačne reforme in začel je bil pogajalski proces. Približati se je moral čas volitev, da so Vlada in pogajalske skupine sklenile kompromis, saj bi najverjetneje gospodarska kriza projekt zamrznila za več

let. Junija 2008 je prišlo do podpisa kolektivne pogodbe za javni sektor in dvanajst kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev ter kolektivne pogodbe javnega zavoda RTV Slovenija. Nov plačni sistem je nastal z velikim soglasjem socialnih partnerjev, ne pa tudi s popolnim soglasjem vseh partnerjev. Veliko težo pa je konsenzu dalo to, da so kolektivno pogodbo podpisali praktično vsi sindikati, tudi tisti, ki niso podpisali splošne pogodbe. Sistem teh dveh pogodb – splošne in kolektivne (»panožne«), je omogočil ustrezno razmerje med centralizacijo in decentralizacijo plačnega sistema (Virant, 2009, str. 1–170).

3.1.2 SISTEMIZACIJA DELOVNIH MEST IN RAZVRŠČANJE V TARIFNE RAZREDE

Sistemizacija delovnih mest je splošni akt delodajalca, ki določa delovna mesta in pogoje za zasedbo le-teh. V skladu s 4. odstavkom 7. člena Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti mora delodajalec pred sprejemom akta o sistemizaciji delovnih mest pridobiti mnenje sindikata. Sistemizacija delovnih mest je podlaga za razvrščanje delovnih mest v tarifne in plačilne razrede. Razvrstitev delovnih mest opravi delodajalec oziroma poslovodni organ v skladu z aktom o sistemizaciji. Pri razvrščanju gre za vrednotenje del oziroma delovnih mest, za ugotavljanje in določanje njihove zahtevnosti, od česar je odvisna njihova razvrstitev v določen tarifni oziroma plačilni razred in posledično višina plače (Kresal, 2001, str. 35). Kolektivna pogodba za javni sektor iz leta 2008 v 14. členu definira osnovno plačo javnih uslužbencev: »Osnovna plača javnega uslužbenca je določena s plačnim razredom na plačni lestvici.« (KPJS, 14. člen). V 16. členu pa določa plačni razred posameznim orientacijskim delovnim mestom: »V skladu s to pogodbo se določajo orientacijska delovna mesta plačnih skupin C do J.« (KPJS, 16. člen).

3.2 CILJI ZAKONA O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU

»Zakon določa skupne temelje sistema plač v javnem sektorju, in sicer za uveljavitev načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah, za zagotovitev preglednosti sistema plač ter stimulativnosti plač.« (ZSPJS, 1. člen). Zakon ureja sistem plač v javnem sektorju, kar zajema področje plač funkcionarjev in javnih uslužbencev v javnem sektorju, ter vsa pravila za določanje obsega sredstev za plače, njihovo določanje ter način obračunavanja in izplačevanja. Temeljni cilji enotnega sistema plač v javnem sektorju so (MJU, 2010):

- zagotovitev večje pravičnosti plačnega sistema z uveljavljanjem načela enakega plačila za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah oziroma vzpostavitev skupnega in enotnega plačnega sistema za javne uslužbence in funkcionarje;
- določitev ustreznih razmerij med plačami javnih uslužbencev in funkcionarjev s primerjavo osnovnih plač v javnem sektorju;
- vzpostavitev gibkega plačnega sistema, ki bo višino plač bolj povezal z učinkovitostjo in rezultati dela;

- preglednost in obvladljivost plačnega sistema z vidika javnih financ kot tudi pravičnejša porazdelitev po novem plačnem sistemu.

3.3 SESTAVA PLAČE PO ZAKONU O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU

Plača javnih uslužbencev je po definiciji Zakona o sistemu plač v javnem sektorju sestavljena iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost in dodatkov. *Osnovna plača* je tisti del, ki ga prejema javni uslužbenec ali funkcionar na posameznem delovnem mestu, nazivu ali funkciji za opravljeno delo v polnem delovnem času in za pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu. Osnovni del plače se določi z uvrstitvijo v ustrezen plačni razred iz plačne lestvice, ki je določen v Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju. Lahko pa se določi tudi ob napredovanju v višji plačilni razred. Vrednosti plačnih razredov se usklajujejo praviloma enkrat letno. Višina uskladitve se dogovori s kolektivno pogodbo za javni sektor. Osnovna plača funkcionarja je določena s plačnim razredom, v katerega je uvrščena posamezna funkcija oziroma s plačnim razredom, ki ga je funkcionar pridobil z napredovanjem, če lahko napreduje v skladu z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju.

Del plače za delovno uspešnost pa je tisti del plače, ki ga uslužbenci prejmejo zaradi nadpovprečno uspešnega opravljanja dela v določenem obdobju. Delovna uspešnost je tudi pogoj za napredovanje v višji plačilni razred, ocenjuje pa se glede na (ZSPJS, 22. člen):

- rezultate dela,
- samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela,
- zanesljivost pri opravljanju dela,
- kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela ter
- druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela.

Delovno uspešnost lahko opredelimo kot:

- REDNO DELOVNO USPEŠNOST – zaposleni je pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog dosegel nadpovprečne delovne rezultate. Merila in pogoji so določeni z kolektivno pogodbo za javni sektor.
- DELOVNO USPEŠNOST IZ NASLOVA POVEČANEGA OBSEGA DELA – za opravljeno delo, ki presega pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu, če je na ta način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje delovnih nalog. Gre za pisni dogovor med predstojnikom in javnim uslužbencem.
- DELOVNO USPEŠNOST IZ NASLOVA PRODAJE BLAGA IN STORITEV NA TRGU – v primeru opravljanja storitve javne službe v dogovorjenem obsegu in kakovosti na podlagi sprejetih programov dela. Del plače javnega uslužbenca za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu in iz naslova nejavnih prihodkov za izvajanja javne službe, prikazuje posebej v skladu z uredbo, ki določa obračun in izplačilo plač v javnem sektorju. Omenjeni del plače za delovno uspešnost pa se ne izplačuje za delo, ki je že bilo nagrajeno na podlagi podjetne ali avtorske pogodbe.

Tretji del plače predstavljajo dodatki, ki so podeljeni zaradi posebnih pogojev, nevarnosti in obremenitev, vendar niso upoštevani pri vrednotenju zahtevnosti delovnega mesta, naziva ali funkcije. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju v 23. členu navaja naslednje dodatke, ki pripadajo javnim uslužbencem:

- položajni dodatek,
- dodatek za delovno dobo,
- dodatek za mentorstvo,
- dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta,
- dodatek za dvojezičnost,
- dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije,
- dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije in
- dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času.

3.4 PLAČNE SKUPINE, PLAČNE PODSKUPINE IN TARIFNI RAZREDI

Te tri kategorije natančneje opredeli Zakon o sistemu plač v javnem sektorju v svojem 7. in 8. členu. Plačne skupine označimo s črkami od A do J. V plačno skupino A spadajo funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih (od predsednika republike, funkcionarjev zakonodajne oblasti, funkcionarjev sodne oblasti ter funkcionarjev v drugih državnih organih in lokalnih skupnostih), B označuje plačno skupino poslovnih organov pri uporabnikih proračuna (ravnatelji, direktorji in tajniki), skupina C je plačna skupina, v katero uvrščamo uradniške nazive v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih, sem pa sodijo uradniške službe v drugih državnih organih, v državni upravi, sodni upravi in upravah lokalnih skupnosti, policisti, vojaki, cariniki, inšpektorji, pazniki in drugi uradniki s posebnimi pooblastili.

Plačna skupina D zajema predvsem službe na področju vzgoje, izobraževanja in športa, skupina E pa delovna mesta na področju zdravstva. F je plačna skupina služb s področja socialnega varstva, G in H pa zajemata delovna mesta na področju kulture in informiranja ter znanosti. Plačna skupina I združuje delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter pri drugih uporabnikih proračuna, v plačno skupino J pa uvrščamo vsa spremljajoča delovna mesta za ves javni sektor. Vsaka zgoraj naštetá plačna skupina ima tudi eno ali več spremljajočih plačnih podskupin, katere si lahko ogledate v prilogah (ZSPJS, 7. člen).

»Osnovne plače javnih uslužbencev se določajo tudi na podlagi uvrstitve delovnih mest in nazivov v tarifne razrede. Najnižji možni plačni razred, brez napredovanja za posamezni tarifni razred, se določi s kolektivno pogodbo za javni sektor.« (ZSPJS, 8. člen). Tarifne

razrede, zahtevano končano izobraževanje za uvrstitev v določen razred ter orientacijska delovna mesta si lahko ogledate v prilogah.

•NADZOR NAD IZVAJANJEM ZAKONA O SISTEMU PLAČ V JAVNEM SEKTORJU

Nadzor nad izvajanjem tega zakona opravlja ministrstvo, pristojno za sistem plač v javnem sektorju, ministrstvo, pristojno za posamezno področje ter ministrstvo, pristojno za finance v okviru proračunskega nadzora (MJU, 2010).

•POTREBNE IZBOLJŠAVE V NOVEM PLAČNEM SISTEMU

Temeljno napako vidijo avtorji predvsem v tem, da je v zakonu rok za implementacijo plačnega sistema v praksi zelo kratek, in sicer samo tri mesece. Vlada bi morala že na začetku določiti daljši rok, ali pa predlagati spremembo zakona in ga podaljšati, saj je prekratek rok škodljiv za kakovostno implementacijo in za zaposlene v javnem sektorju. Na primer v zdravstvu je prišlo do dodatnih diferenciacij v poklicih in to je bilo treba s sistemizacijo delovnih mest prvič izpeljati v praksi, kar pa je bilo precej težko narediti v treh mesecih, saj pred ureditvijo zdravstvo ni imelo tako urejenega in preglednega sistema delovnih mest kot npr. javna uprava ali šolstvo.

Da ne bi prišlo do prevelikega nezadovoljstva zaposlenih, sta Vladna in sindikalna stran že ob podpisu kolektivne pogodbe sklenili dogovor, da bosta eno leto po začetku uporabe novega sistema pristopili k potrebnim popravkom in izboljšavam. Novi plačni sistem je vsekakor uresničil osnovna načela, kot so enotnost, preglednost in socialni dialog, vendar pa je povzročil nekatere težave, katere so v bistvu priložnost za nove izboljšave.

- 1.*Prevelika pričakovanja*: zaposleni so pričakovali visoko rast plač, ta pa je ostala v normalnih okvirih, 13 do 14 odstotna. Marsikdo je pričakoval večjo rast svoje plače ali pa vsaj, da bodo plačna nesorazmerja odpravljena hitreje. Nekateri niso pričakovali, da jih bo novi sistem uvrstil nižje ali enako kot stari, zato je bil tudi to vir nezadovoljstva.
- 2.*Napake v aneksih k pogodbam o zaposlitvi in pri obračunih plač*: so systemske napake, ki se pojavljajo v praksi pri implementaciji vsakega novega sistema, ter povzročijo veliko nezadovoljstva in so bile v večini že odpravljene. Za morebitne sporne primere pa morajo imeti vodstva proračunskih uporabnikov poseben posluh. Smotrno bi bilo, da se na ministrstvih oblikujejo posebne delovne skupine ali komisije, ki bi jim proračunski uporabniki posredovali sporne primere v mnenje.
- 3.*Nerazumevanje pojma »varovana plača«*: varovanje nominalne plače, ki jo je javni uslužbenec prejemal pred uvedbo novega sistema, je bilo zagotovljeno za poln delovni čas. Varovanje se ne nanaša na morebitne nadure, delovno uspešnost, povečan obseg dela in druge kategorije, ki so izrazito variabilne in odvisne od dejanskih okoliščin. Pri izračunu se ne upošteva dela plače za delovno uspešnost, dodatka za mentorstvo, dela plače za povečan obseg dela in dodatkov za delo v manj ugodnem delovnem času. Znesek tako imenovane varovane plače se varuje v 100 % višini ob prehodu na nov

plačni sistem. Varovana plača se izračuna samo enkrat in sicer se je izračunala glede na julijsko plačo 2008 in velja toliko časa dokler delavec ne zamenja delovnega mesta. Bistvo varovane plače je, da delavec ob uvedbi novega sistema ne more prejemati nižje plače kot jo je pred uvedbo sistema glede na julijsko plačo 2008.

Izjemnega pomena je informiranje zaposlenih, saj bi bil tako prihranjen marsikateri nesporazum. Zaposleni sprememb plačnega sistema ne morejo sami razbrati iz obvestil o obračunu plače saj je le-ta zelo kompleksen.

1. *Razporeditev na druga delovna mesta v skladu z novimi sistemizacijami:* pred prehodom na nov sistem so bile v vseh organizacijah javnega sektorja sprejete nove sistemizacije delovnih mest ali pa vsaj spremenjene in dopolnjene. Ponekod so se sistemizacije bistveno spremenile, saj je plačni sistem s svojim katalogom delovnih mest prinesel drugačno strukturo delovnih mest. Mnogi so bili tako razporejeni na druga delovna mesta v skladu z novo sistemizacijo in zanje je bil ta korak enako pomemben kot uvrstitev delovnega mesta v plačni razred.
2. »Najpogostejše nepravilnosti pri prehodu v nov plačni sistem v javnem sektorju, ki so jih pokazali nadzori pri posameznih proračunskih uporabnikih, so neupravičeno višanje zahtevnosti delovnih mest in razporejanje javnih uslužbencev na delovna mesta, za katera ne izpolnjujejo pogojev«.
3. »Med nepravilnostmi, ki imajo finančne posledice, je še nepravilno povzemanje delovnih mest iz kolektivnih pogodb dejavnosti v akte o sistemizaciji delovnih mest. Proračunski uporabniki, ki nepravilnosti še niso opravili, jih bodo morali odpraviti v skladu s sprejetimi stališči vlade, sicer bodo sproženi ustrezni postopki ugotavljanja odgovornosti poslovnih organov.«
4. *Anomalije v kolektivnih pogodbah in podzakonskih predpisih:* nekatere skupine zaposlenih so bile uvrščene v napačne skupine, ki jih bo treba korigirati, nekatere skupine navzgor, nekatere pa navzdol v plačnem sistemu. Ne gre za velike finančne posledice, treba bo le zagotoviti, da te minimalne korekture ne bi sprožile apetitov po splošnih popravkih uvrstitev delovnih mest.
5. *Ponekod so potrebne samo majhne tehnične korekture, npr.:* v javni upravi bi bilo smiselno odpraviti sistem nazivov ali pa vsaj preprečiti anomalije, ki nastajajo zaradi njega (npr. določiti, da se najvišja delovna mesta v VII. tarifni skupini lahko opravljajo samo v enem nazivu). Spremembe so potrebne tudi v sistemu dodeljevanja dela plače za delovno uspešnost, ki je sestavni del kolektivne pogodbe za javni sektor. Sistem točkovanja je zbirokratiziran, zapleten in zamuden (Dnevnik, 2009).

4 NEMŠKI PLAČNI SISTEM

4.1 NEMŠKA DRŽAVNA UREDITEV

Nemčija je po svoji državni ureditvi federacija, to je država, ki je sestavljena iz več enakopravnih in relativno samostojnih državnih enot – t.i. zveznih držav; v Nemčiji so to dežele (Länder) in jih je šestnajst. Glavni akt, ki ureja zakonodajo je Ustava, ki je bila sprejeta 23. maja 1949 in vsebuje pa tri najpomembnejše principe:

- ločitev oblasti na tri veje (zakonodajno, izvršilno in sodno),
- federalni sistem vlade,
- samoupravljanje lokalnih oblasti – lokalna samouprava.

Naloge, ki so v splošnem interesu države, opravlja država (federacija); zakonodaja je izključno v njeni pristojnosti. Dežele so pristojne za večino administrativnih nalog in so pri njihovem opravljanju popolnoma neodvisne, hkrati pa jih morajo odgovorno opravljati, saj so vezane na zakonodajo, ki jo sprejme država. Na nekaterih področjih so torej vendarle nadzorovane s strani federacije (Federal Republic of Germany, 2006).

4.2 OPREDELITEV JAVNEGA SEKTORJA V NEMČIJI

Javni sektor v Nemčiji zaposluje 6,5 milijonov ljudi, od tega jih je 4,5 zaposlenih v »klasičnem oz. tradicionalnem« delu javnega sektorja, npr. v državni upravi na zveznem, deželnem ali občinskem nivoju oblasti. Več kot en milijon zaposlenih dela v privatiziranem delu storitvenega javnega sektorja (železnice, pošta, energetske storitve, telekomunikacije ...). K javnem sektorju štejejo tudi večje število upokojenih javnih uslužbencev. Področje dela javnega sektorja v Nemčiji obsega tako pridobitne storitve, torej storitve, ki prinašajo dobiček in tudi storitve, ki so izključno namenjene skrbi za državljane in so nepridobitne narave. Področje obeh je nemalokrat urejeno na ravni dežel, federativni ravni in ne na državni ravni, tako da je lokalni samoupravi omogočeno lastno odločanje in niso po nepotrebem omejevale s strani zakonov, ki bi jih sprejela vlada. Splošne zahteve za tržne dejavnosti, vključno z javnimi podjetji, so v javnem interesu, z ustreznim razmerjem zmogljivosti skupnosti in subsidiarnosti.

Javni sektor obsega naslednje službe (Der Öffentliche Sektor, 2011):

- železniški promet,
- zvezno javno upravo oz. uradnike v državni upravi zveze,

- služba za oskrbo z energijo,
- sektor za vzgojo,
- finančno upravo,
- zdravstvo,
- višješolsko izobraževanje,
- sodstvo,
- komunalno upravo,
- deželno upravo,
- učitelje,
- policijo,
- pošto,
- telekom oz. telekomunikacije,
- carinsko upravo.

4.3 JAVNA UPRAVA V NEMŠKI FEDERATIVNI DRŽAVI

Nemški sistem javne uprave je razdeljen na tri pglavitne, vendar med sabo neodvisne nivoje in jih je mogoče razlikovati kot osnovno postavitev v strukturi državne uprave (Federal Republic of Germany, 2006):

- federativna uprava (državna raven),
- deželna uprava (deželna raven): *teritorialne dežele* in *mestne dežele* (Berlin, Bremen in Hamburg),
- lokalna samouprava (občine).

Poleg tega pa poznamo še inštitucije s posebnimi nalogami, ki so zakonsko urejene, ne spadajo pa direktno pod okrilje državne uprave, to so (Bundesrepublik, 2010):

- Agencije za pokojninsko zavarovanje,
- inštitucije za zaposlovanje, delo,
- Agencija za zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za oskrbo starejših v domu za starejše občane,
- inštitucije za nezgodna zavarovanja,
- Federalni zavod za zavarovanje rudarjev,
- Nemška centralna banka.

4.4 OPREDELITEV POJMA PLAČE

Prvotno je treba poudariti, da je v Nemčiji že samo pojmovanje zaposlenih v javni upravi povsem drugačno kot pri nas. Z razlikami se začne že pri sami izobrazbi uradnikov,

nameščencev in javnih delavcev, saj se ne izobražujejo na istih institucijah, niti ni mogoče, da bi kateri od teh treh opravljal naloge katere druge službe kot tiste, za katero se je izobraževal. Karierna pot vsakega od teh treh vrst uslužbencev se ne more nadgraditi in napredovati v katero od drugih dveh. Zato moramo na začetku razjasniti pojme, kot so: uradnik (*Beamten*), nameščenec (*Angestellte*) in javni delavec (*Arbeiter*), ter razlike v sestavi njihovih plačil (*Besoldung*), nadomestil plač (*Vergütung*) in plač (*Lohn*).

Pod pojmom plačilo (*Besoldung*) si predstavljamo mesečne prejemke, ki jih uradniki dobijo za svoje delo. V Nemčiji prejemajo to plačilo sodniki (*Richter*), vojaki (*Soldaten*) in uradniki (*Beamten*). V to mesečno plačilo so vštet tudi posebno izplačilo (*Sonderzahlung*) ali trinajsta plača. Sodniki, vojaki in uradniki so deležni posebnega zavarovanja oziroma preživitve (*Alimentation*). Princip preživitve zavezuje delodajalca, da poskrbi za zavarovanje uradnikov med službo, med bolniškim stažem in upokojenim uradnikom zagotovi sredstva za preživljanje. Pri javnih uslužbencih (*Angestellten*) govorimo namesto o plačilu (*Besoldung*), o plačnem nadomestilu (*Vergütung*), medtem ko javni delavci (*Arbeiter*) prejemajo plačo (*Lohn*) (Zimmermann, 2010, str. 1).

4.5 PRAVNA UREDITEV PLAČNEGA SISTEMA URADNIKOV - (BEAMTEN)

4.5.1 PRISTOJNOST ZVEZNEGA ZAKONA O PLAČAH URADNIKOV

Zvezni zakon o plačah (*Bundesbesoldungsgesetz; BbesG*) ureja področje plačil za vojake, sodnike in uradnike. Pristojnosti tega zakona ureja 1. člen, in sicer je veljaven za: poklicne vojake (*Berufsoldaten*), vojake za določen čas (*Soldaten auf Zeit*), zvezne in deželne sodnike (*Richter des Bundes und der Länder*); razen častnih, neprofesionalnih sodnikov; zvezne uradnike (*Bundesbeamten*), deželne uradnike (*Beamte der Länder*), občine (*Gemeinden*), združenja občin (*Gemeindeverbände*) kot tudi za nekatere deželne inšpekcije (*Aufsicht eines Landes*), ki nadzorujejo korporacije (*Körperschaft*), ustanove (*Anstalt*), zavode in sklade (*Stiftung*) ki so urejeni v javnoupравни zakonodaji. Zakon pa vsebuje tudi izjeme, saj ne ureja uradnikov na častnih funkcijah in uradnikov zaposlenih za nedoločen čas. Dodatno pa velja tudi za uradnike in pripadnike vojske, ki imajo svoje delovno mesto izven države (Zimmermann, 2010, str. 1).

4.6 SESTAVNI DELI PLAČILA URADNIKOV V NEMČIJI

Plačni sistem državnih uslužbencev v Nemčiji je sestavljen iz dveh delov (Zimmermann, 2010, str. 2):

- plačil državnih nameščencev (*Dienstbezüge*) in
- prejemkov (*Bezüge*).

Plače državnih uradnikov so sestavljene iz osnovne plače (*Grundgehalt*), družinskih dodatkov (*Familienzuschlag*), raznih dodatkov (*Zulage*), nadomestila oziroma povračila stroškov (*Vergütung*), plač državnih uslužbencev v tujini (*Auslandsdiensbezüge*) in dodatkov k osnovni plači za profesorje na fakultetah (*Zuschüsse zum Grundgehalt für Professoren an Hochschulen*).

1.OSNOVNA PLAČA

Osnovna plača je glavni del prejemkov uradnikov, določena je v Zveznem zakonu o plačah (*Bundesbesoldungsgesetz; BbesG*). Določimo jo z uvrstitvijo v plačni razred oziroma plačno skupino, in sicer na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki jo podpiše uslužbenec z delodajalcem na začetku. Višina osnovne plače je točno določena v uredbah o plačah na deželni ali državni ravni. Odvisna je od tega, koliko let je uradnik z določeno izobrazbeno stopnjo zaposlen v točno določenem nazivu, (Zimmermann, 2010, str. 2).

2.DRUŽINSKI DODATEK

Družinski dodatek kot pojem obstaja od 1. 7. 1997, pred tem je bil ta dodatek poznan kot alimentacija, ki je bila urejena v krajevnem dodatku (*Ortszuschlag*). Poleg osnovne plače je družinski dodatek drugi najpomembnejši del uradniške plače v Nemčiji. V Zveznem zakonu o plačah je določena višina tega dodatka, ki je odvisna od družinskih razmer zaposlenega ter se prav tako kot osnovna plača razdeli v skupine. Družinski dodatek je razdeljen na stopnje, ki so določene glede na posamezen primer in potrebe, ki jih imajo posamezne družine. Upoštevati pa je potrebno, da se lahko družinske razmere spreminjajo in temu primerno pa je potrebno prilagoditi višino družinskega dodatka. Samski in ločeni posamezniki (brez dolžnosti preživljanja otrok) ne prejemajo družinskega dodatka, do le-tega pa so upravičeni ovdoveli, poročeni ter zaposleni, ki so ločeni in so dolžni plačevati preživnino za otroke, ali pa imajo v gospodinjstvu osebo, za katero so dolžni skrbeti. Če sta zakonca oba zaposlena v državni upravi, je njun družinski dodatek urejen v posebnem pravilniku o družinskih dodatkih (Zimmermann, 2010, str. 2).

3.DODATKI IN POVRAČILO STROŠKOV

Med razne dodatke k plači spadajo tudi posebni dodatki za težavno delo (*Erscwerniszulage*) in obremenitve (*Belastungen*) (Zimmermann, 2010, str. 3).

4.POLOŽAJNI DODATEK (AMTZULAGE)

Za določene funkcije je predviden položajni dodatek k osnovni plači. Prejemajo ga javni uslužbenci na višjih položajih. Zaposleni na tem položaju se lahko po prejemu tega dodatka uvrstijo tudi med različne plačne razrede, dodatek pa se ne šteje v pokojninsko osnovo (Zimmermann, 2010, str. 3).

5.DODATEK NA DELOVNEM MESTU (STELLENZULAGE; HIGHER-DUTY ALLOWANCE, HIGHERGRADE PAY)

Druga oblika dodatkov k osnovni plači javnih uslužbencev je dodatek na delovnem mestu, pripada pa določenim javni uslužbencem, ki napredujejo na drugo delovno mesto za določen čas, npr. na mesto predavatelja na Višji šoli za javno upravo (*Fachhochschule für öffentliche Verwaltung*). Ta dodatek prejemajo zaposleni samo za določen čas, ko opravljajo to službo. Tudi vojaki lahko prejmejo ta dodatek, v primeru misije v tujini ipd. Ta dodatek ni namenjen samo zaposlenim z določeno stopnjo izobrazbe, ampak lahko variira med različnimi položaji in plačnimi skupinami, v katere spadajo uslužbenci. Omejen je samo časovno in sicer traja samo tako dolgo, kot zaposleni opravlja to delo, za katero je ta dodatek odrejen (Zimmermann, 2010, str. 3).

6.OSTALI DODATKI

Med te dodatke štejemo npr. dodatek za zdravstveno zavarovanje, ministrski dodatek, dodatek zaradi povečane težavnosti dela (npr. delovno mesto na ekstremno neugodni klimi, v neugodnih delovnih pogojih, v neugodnem delovnem času ...) (Zimmermann, 2010, str. 3).

7.RAZNI DRUGI PREJEMKI

Med druge prejemke spadajo prejemki pripravnikov (*Anwärterbezüge*), prejemki za dosežke, ki ustvarjajo dobiček (*vermögenswirksamen Leistungen*), ter regres (*Urlaubsgeld*) (Zimmermann, 2010, str. 3).

8.PREJEMKI PRI PRIPRAVNIŠTVU

Ti prejemki pripadajo uradnikom, ki opravljajo pripravniško službo in so zaposleni za določen čas. Sestavljeni so iz dodatkov za pripravništvo, ter osnovne mesečne plače za pripravnike (*Anwärtergrundbetrag*). Višina prejemkov pripravnikov je odvisna od delovnega mesta, za katerega opravljajo pripravništvo ter od starosti pripravnika. Starost pripravnika je pomembna zato, da lahko višino izplačila usklajujemo glede na življenske potrebe, ki so za starejše pripravnike večje kot za mlajše. Zakon uvršča pripravnike v naslednje plačne razrede oziroma skupine: A2–A4 730,28 Evrov, A5–A8 842,19 Evrov, A9–A11 892,23 Evrov, A12 1021,78 Evrov in A13 1051,25 Evrov (Zimmermann, 2010, str. 4).

9.KAPITALSKI TRANSFERJI

Druga vrsta dodatkov k plači so investicijski transferji, ki jih dobijo mesečno vnaprej izplačane uradniki, sodniki, poklicni vojaki in vojaki za določen čas. Možno je tudi, da te dodatke prejemajo v obliki varčevalnih pogodb (*Sparvertrag*), stanovanjskih pogodb

(*Bausparvertrag*) ali življenjskega zavarovanja (*Lebensversicherung*) (Zimmermann, 2010, str. 4).

4.7 PRAVICA DO PLAČILA

Zvezni zakon o plačah (*Bundesbesoldungsgesetz; BbesG*), 3. člen, 1. odstavek, ureja pravice do plačila državnih uslužbencev, in sicer pravice, ki nastanejo iz imenovanja v naziv, premestitve, prevzema ali pa prestopa k drugemu delodajalcu (ampak še zmeraj znotraj okvira državne službe). Ko uradnik, vojak ali sodnik izstopi iz javne službe, preneha veljati tudi pravica do izplačila plače in sicer po Zveznem zakonu o plačah, 3. člen, 3. odstavek. Razlogi za prenehanje te pravice so: smrt, upokojitev, odpust, izguba pravice do delovnega mesta v javni upravi ali prostovoljen odhod v zasebni sektor (Zimmermann, *Beamtenbesoldung*, 2010). Prejemniki plač imajo po 17. členu Zveznega Zakona o plačah v Nemčiji odprt račun, na katerega prejemajo plače. Plača je izplačana vsak mesec vnaprej, in sicer zadnji delovni dan prejšnjega meseca (Zimmermann, 2010, str. 4).

4.8 DEŽELNI ZAKON O PLAČAH (LANDESBESOLDUNGSGESETZ)

Plačni sistem je za celotno Nemčijo enotno urejen v Zveznem zakonu o plačah, ki pa se je spremenil med federalno reformo. Zdaj je plačni sistem deželnih uradnikov in deželnih sodnikov urejen v posamezni deželi posebej, če ima dežela primeren zakon, ki ureja to področje. Z Zakonom o uskladitvi (*Gesetz zur Anpassung der Bezüge; BayBVAnpG 2007/2008*) je bil nazadnje prilagojen Zakon o plačah uradnikov na Bavarskem (Zimmermann, 2010, str. 5).

4.8.1 PODROČJE VELJAVNOSTI DEŽELNEGA ZAKONA O PLAČAH

Ta zakon ureja področje plač uradnikov in sodnikov v zvezni deželi Bavarski, uradnikov, zaposlenih v zvezi občin (*Gemeindeverbände*) ter vseh nadzornih teles, ki nadzorujejo organizacije, ustanove in sklade, ki so javnopravno urejeni (Zimmermann, 2010, str. 5).

4.8.2 BAVARSKI PLAČNI SISTEM

Funkcionarji, katerih položaj ni točno določen v Zveznem zakonu o plačah, je urejen na ravni dežele bavarske z Deželnim zakonom o plačah. Prav tako ureja ta zakon tudi dodelitev raznih dodatkov k plači, ter plačne skupine uradnikov na Bavarskem. Posebna uvrstitev v plačni razred W2 in W3 pripada uradnikom, ki so zaposleni na višjih šolah oziroma fakultetah, poklicni predsedniki spadajo v skupino W3, kanclerji pa v A in B (Thivessen in Kulok, 2006, str. 10–19).

4.8.3 DODATKI ZA URADNIKE IN SODNIKE

Uradniki in sodniki, ki spadajo v plačni razred A, B in R, prejemajo dodatek na delovnem mestu (*Stellenzulage*), in sicer samo za trajanje njihovega službovanja v vrhovnem državnem organu (Thivessen in Kulok, 2006, str. 10–19).

4.8.4 UREDBA O ZVEZNEM PLAČNEM SISTEMU (BUNDESBESOLDUNGSORDNUNG; BBesO)

Plačni sistem uradnikov, sodnikov in vojakov je urejen v Uredbi o zveznem plačnem sistemu, katerega pomemben del je tudi pravna ureditev zveznega plačnega sistema. Tukaj lahko posamezne dežele določijo samostojne določbe glede plačnega sistema, če le-te niso urejene na zvezni ravni. Plačni razredi so označeni z naslednjimi oznakami: A, B, R in W (Thivessen in Kulok, 2006, str. 10–19).

•PLAČILNI RAZRED A

Plačni razred A je razdeljen na plačne skupine od A1 do A16 in je veljaven za uradnike, začasne ter poklicne vojake. Plača teh javnih uslužbencev se lahko spreminja z napredovanjem v višji plačilni razred, ali pa napreduje sorazmerno z višjo delovno dobo. Uslužbenci tega plačilnega razreda so razdeljeni na štiri sistematizacijske skupine, in sicer: enostavne, povprečne, višje in visoke službe. Povprečne službe se začnejo z nazivom *Asistent* (plačna skupina A5), *Sekretär* (A6), *Obersekretär* (A7), *Hauptsekretär* (A8), *Amtinspektor* (A9). Višje službe se razdelijo na naslednja delovna mesta: *Inspektor*¹(A9), *Oberinspektor* (A10), *Amtmann/-frau* (A11), *Amtsrat* (A12), *Oberamtsrat* (A13).

•PLAČILNI RAZRED B

Veljaven je za isto skupino zaposlenih kot plačilni razred A, torej za poklicne in začasne vojake ter uradnike. Zajema skupine od B1 do B11, vendar so prejemki neodvisni od delovne dobe uradnika oziroma delovnih let (*Dienstalter*), zato lahko govorimo o najbolj močni plačilni skupini. Upoštevati moramo, da plačilna skupina B1 po delovni dobi uradnika ustreza najvišji plačni skupini v plačnem razredu A.

•PLAČILNI RAZRED W

¹ Nemškega izraza *Inspektor* ne smemo zamenjati z našim izrazom inšpektor, ki pomeni: nekdo, kdor poklicno sistematično pregleduje, spremlja potek ali razvoj česa, zlasti določene dejavnosti, nadzornik. V nemškem izrazoslovju pomeni to višjega uradnika, ki je na dokaj odgovornem mestu, sprejema odločitve v imenu države, medtem ko je nadzornik v tem primeru *Kontrollleur*, in je na plačni lestvici v bavarskem plačnem sistemu pod *Inspektor*-jem.

Ta plačilni razred je nadomestil plačilni razred C in je pristojen za profesorje, docente na višjih šolah, znanstvene asistente (Wissenschaftliche Assistenten). Zajema skupine od W1 do W3, pri čemer je za plačilne skupine W2 in W3 predvideno plačilo za posebne dosežke (*Leistungsbezüge*), npr. pri poučevanju, umetnosti in raziskovanju.

•PLAČILNI RAZRED R

Plačilni razred R vsebuje plačne skupine sodnikov in državnih tožilcev, obsega pa skupine od R1 do R10, pri čemer sta R1 in R2 skupini z najvišjimi izplačili.

4.9 OCENJEVANJE IN NAGRAJEVANJE V NEMŠKEM PLAČNEM SISTEMU

Pri delu plače, ki je odvisen od storilnosti, se lahko odločimo med dvema možnostma in sicer med premijskim dodatkom ter dodatkom na storilnost. Ta sistem je pripomogel k povečanju motivacije javnih uslužbencev ter njihove storilnosti, predvsem pa je izboljšal kakovost storitev za državljane ter tako na splošno izboljšal podobo javne uprave v očeh javnosti. Študijska komisija za reformo javne uprave je leta 1970 pripravila predlog o dodatkih na storilnost in premijah za storilnost, saj naj bi s tako spodbudo javni uslužbenci napredovali v svoji storilnosti brez prisile nadrejenih organov.

Vzporedno z boljšo storilnostjo naj raste tudi napredovanje uslužbencev po plačni lestvici, obenem pa motivira ljudi, da so bolj odgovorni za svoje delo, se bolj angažirajo in s svojo uspešnostjo motivirajo tudi svoje sodelavce. Materialne kot tudi nematerialne spodbude so učinkovite, če ustreznega zaposlenega tudi nagradijo za točno določene dosežke. Ta nagrajevanja pa morajo obvezno biti tudi zakonsko določena, da se lahko učinkovito in zanesljivo izvajajo s strani nadrejenih. Sistem nagrajevanja pa mora biti kljub temu prilagodljiv in odprt. Upoštevati moramo tudi veliko število oseb, ki jih ta sistem zadeva, ter različnih razmerij med njimi, npr. med zvezo dežel, deželo in občinami. Zaradi tega je težko poenotiti sistem nagrajevanja, obenem pa ostaja odprt za nove metode in načine nagrajevanja (Thivessen in Kulok, 2006, str. 25).

4.9.1 POSTOPEK OCENJEVANJA USPEŠNOSTI

Načeloma obstaja več načinov nagrajevanja uspešnosti dela javnih uslužbencev, in sicer enkratna izplačila ali premije (*Leistungsprämien*) in napredovanje v višji razred nagrajevanja (*Leistungsstufen*). Tako kot je osnovna plača razdeljena na plačne razrede in stopnje, so razdeljeni tudi dodatki za uspešnost. Nemški sistem pozna dve vrsti nagrajevanja uspešnosti, pri enem se nadrejeni in zaposleni dogovorita o ciljih, ki jih mora doseči, da bo pozitivno ocenjen. Nadrejeni pa sistematično ocenjuje zaposlenega, za katerega se ve, kaj se od njega pričakuje. Na koncu se oceni sklop vnaprej določenih ciljev, ki so bili doseženi in posledično seveda tudi sam rezultat. Doseženi cilji posameznega zaposlenega v javni upravi pripomorejo

k uspešnosti celega oddelka, da lahko doseže višjo oceno in je tudi v prihodnosti motiviranost večja. Pri sistematično strukturiranem postopku ocenjevanju dela v javni upravi je pomembno tudi to, da se zelo transparento lahko ocenjujejo zaposleni med seboj in tako primerjajo svojo uspešnost s sodelavčev, kar je posledično tudi zelo dobra motivacija (Thivessen in Kulok, 2006, str. 25).

4.9.2 KRITERIJI UČINKOVITOSTI

Da se ocenjevanje zaposlenih v javni upravi sploh lahko izvaja, mora biti izpolnjena naslednja pomembna predpostavka – kriteriji ocenjevanja. To pomeni, da mora javni uslužbenec izpolnjevati točno določene pogoje, doseči točno določene dosežke, za točno določeno višino nagrade. Vsebinsko morajo biti ti kriteriji jasno določeni, saj le-tako lahko učinkoviteje in enostavneje nadrejeni ocenijo uslužbenca.

Različni ljudje pa različno vrednotijo dosežke, tako lahko pride do konflikta med delodajalcem in delojemalcem. Dosežek je lahko za nekoga, da doseže vnaprej določene delovne cilje, da opravi vse določene delovne naloge, za nekoga je lahko dosežek sama kakovost dela, in ne toliko količina le-tega. Nekaterim je pomembna lastna iniciativa, smotrnost in samostojnost pri delu. Tudi primerno obnašanje do sodelavcev je lahko kriterij za nagrajevanje, kot tudi prilagajanje, zanesljivost, komunikativnost in usmerjenost k strankam ter pripravljenost za sprejemanje odgovornosti nase. Seveda obstajajo tudi kriteriji, ki so neodvisni od vodilnih kadrov, npr. druženje s sodelavci, organizacijske sposobnosti, motiviranje sodelavcev ter podpiranje enakopravnosti med sodelavci (Thivessen in Kulok, 2006, str. 25).

4.9.3 DENARNA IN NEDENARNA STIMULACIJA

Na splošno lahko rečemo, da je denarna stimulacija zelo pomembna, ne gre pa zanemariti nedenarne spodbude, ki je včasih podzavestno še bolj učinkovita. Delavec je lahko motiviran za napredovanje, če ima pred seboj točno določeno nagrado in ve, kakšno dodatno plačilo lahko pričakuje za dobro opravljeno delo (Thivessen in Kulok, 2006, str. 25).

5PRIMERJAVA SLOVENIJE IN NEMČIJE

5.1 PRIMERJAVA ŠTEVILA ZAPOSLENIH V JAVNEM SEKTORJU PO DRŽAVAH EU

5.1.1 PREGLED DELEŽEV ZAPOSLENIH V DEJAVNOSTI JAVNEGA SEKTORJA GLEDE NA SKUPAJ ZAPOSLENE PO DRŽAVAH EU-27

Mednarodna primerjava zaposlenih po dejavnostih javnega sektorja, povzeta po EUROSTAT-u, Nacionalni računi, SKD 2002, prikazuje delež zaposlenih v posamezni dejavnosti javnega sektorja v primerjavi z vsemi zaposlenimi za leto 2007. Ta delež je za države EU-27 v dejavnosti javne uprave dosegel 6,5 %, za EU-25 6,6 %, za EU-15 je znašal 6,7 %. Podatek za Nemčijo je 6,7 %, za Slovenijo pa 5,3 %. Iz zgornjih podatkov je mogoče opaziti, da je Slovenija glede na procent zaposlenih v dejavnosti javnega sektorja pod evropskim povprečjem. V Sloveniji se je delež zaposlenih v javni upravi med letoma 1997 in 2007 povečal, medtem ko se je v drugih državah EU, tudi v Nemčiji, zmanjšal, še vedno pa je delež zaposlenih zelo majhen, manjši je le še na Poljskem.

Sledijo še podatki za delež zaposlenih v izobraževanju, ki znašajo: EU-27 je 6,6 %, EU-25 je 6,7 %, EU-15 pa 6,6 %. Nemčija ima 5,9 % delež zaposlenih v izobraževanju, Slovenija pa 6,2 %; ta številka nam kaže, da je naše povprečje zelo blizu povprečja EU-27, medtem ko delež ostalih evropskih držav stagnira.

Podatki za delež zaposlenih v zdravstvu in socialnem varstvu so na splošno procentualno precej višji, kar kaže na socialnost evropskih držav. Podatek za Slovenijo pa ni najbolj obetaven, saj močno odstopa navzdol, znaša pa 5,5 %, medtem ko je podatek za Nemčijo 10,4 %, za EU-27 je 9,1 %, EU-25 je 9,4 %, EU-15 pa znaša 10,0 %. Pri podatkih za druge javne skupne in osebne storitvene dejavnosti moramo upoštevati, da je v Sloveniji v tej dejavnosti le tretjina zaposlenih, ki sodijo po načinu financiranja v javni sektor. Delež EU-27 je 4,8 %, EU-25 znaša prav toliko, EU-15 pa nekaj več, 5,0 % in za Nemčijo 5,4 % (MJU, 2010).

Tabela 2: Pregled deležev zaposlenih v dejavnosti javnega sektorja glede na skupaj zaposlene po državah eu-27, leta 1997, 2000, 2007, v %.

Države po vrstnem redu glede na BDP na prebivalca v SKM	Javna uprava			Izobraževanje			Zdravstvo in socialno varstvo			Druge javne, osebne in skupne dejavnosti		
	1997	2000	2007	1997	2000	2007	1997	2000	2007	1997	2000	2007
EU-27	6,9	6,8	6,5	6,6	6,6	6,6	8,5	8,5	9,1	4,1	4,4	4,8
EU-25	7,1	6,9	6,6	6,6	6,7	6,7	8,8	8,8	9,4	4,3	4,5	4,8
EU-15	7,5	7,2	6,7	6,5	6,5	6,6	9,2	9,2	10,0	4,4	4,7	5,0
Nemčija	7,9	7,3	6,7	5,5	5,5	5,9	9,1	9,4	10,4	4,7	5,0	5,4
Slovenija	4,5	4,9	5,3	5,9	6,0	6,2	4,9	5,0	5,5	2,8	3,4	3,6
Poljska	2,7	3,4	6,2	5,6	6,1	7,4	6,7	6,2	5,7	2,4	2,5	3,5
Nizozemska	6,2	6,0	5,6	4,8	4,8	5,3	11,5	11,6	13,9	4,7	4,2	4,2
Francija	10,0	9,6	9,0	8,0	7,7	7,4	11,4	11,2	12,2	3,8	4,2	4,6

Vir: EUROSTAT, Nacionalni računi, SKD 2002.

5.1.2 ŠTEVILO JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENIJI IN NEMČIJI

5.1.2.1 Zaposleni v javnem sektorju v Sloveniji

Spodnja tabela prikazuje podatke o številu zaposlenih v javnem sektorju v Sloveniji, ki po definiciji Zakona o sistemu plač v javnem sektorju v 2. členu opredeli javni sektor.

»Javni sektor so: državni organi in samoupravne lokalne skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, ki so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti. Javna podjetja in gospodarske družbe, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost, niso del javnega sektorja po tem zakonu.« (ZSPJS, 2. člen).

V podatkih so zajeti vsi subjekti, ki jih uvrščamo med osebe javnega prava v javnem sektorju, med drugim tudi tiste, katerih ustanoviteljice so občine in ki se financirajo iz drugih virov kot je državni proračun. Iz sledečih podatkov lahko razberemo, da je bilo aprila 2010 največ zaposlenih v sektorju vzgoje in izobraževanja (56.682), sledi zdravstvo (31.885) ter

ministrstva in organi v sestavi ministrstev skupaj s policijo, Slovensko vojsko in Upravo za izvrševanje kazenskih sankcij (28.711). Sledi socialno varstvo s svojimi 10.854 javnimi uslužbenci, kultura (6.264) in pravosodni proračunski uporabniki (4.922). Najmanj javnih uslužbencev je po podatkih AJPES-a v Samoupravnih narodnostnih skupnostih in sicer samo 28, malenkost več jih zaposlujejo krajevne skupnosti (50) in javni skladi na ravni občin (111) (AJPES, 2011).²

Tabela 3: Število zaposlenih v javnem sektorju v Sloveniji za december 2008, december 2009 in april 2010

Skupine proračunskih uporabnikov	December, 2008	December, 2009	April, 2010
Nevladni proračunski uporabniki	869	879	900
Vladne službe	1.326	1.296	1.294
Ministrstva in organi v sestavi (vključno s Slovensko vojsko, Policijo in Upravo za izvrševanje kazenskih sankcij)	28.349	28.574	28.711
Upravne enote	2.708	2.636	2.632
Pravosodni proračunski uporabniki	4.855	4.895	4.922
Občine	4.633	4.740	4.732
Krajevne skupnosti	52	51	50
Vzgoja in izobraževanje	55.872	56.379	56.682
Zdravstvo	31.430	31.548	31.885
Socialno varstvo	10.425	10.690	10.854
Kultura	6.181	6.200	6.264
Raziskovalna dejavnost	2.454	2.529	2.495
Kmetijstvo, gozdarstvo	1.703	1.674	1.702
Okolje in prostor	185	187	200
Javni zavodi s področja gospodarske	437	451	431

2 »Podatki so povzeti po sistemu AJPES. Število zaposlenih je določeno na podlagi izplačanih ur v mesecu, vključeni pa niso javni uslužbenci, katerih plače se financirajo iz zdravstvene ali pokojninske blagajne (bolniške nad 30 delovnih dni, porodniške, invalidske upokojitve).« (MJU, 2011).

dejavnosti			
Malo gospodarstvo	137	132	133
Javni red in varnost	628	628	649
Agencije	682	696	695
Skladi in drugi izvajalci obveznega socialnega zavarovanja	2.633	2.671	2.704
Skladi na ravni države	227	260	268
Skladi na ravni občin	121	110	111
Samoupravne narodnostne skupnosti	28	28	28
SKUPAJ	155.935	157.252	158.343

Vir: MJU, 2010.

Iz spodnje tabele lahko razberemo število zaposlenih v javni upravi, ki je razdeljeno na civilni del organov državne uprave, policijo, vojsko, upravo za izvrševanje kazenskih sankcij ter zaposlenih v organih državne uprave. Zbrani podatki segajo v leto 2007, orientirala sem se na tiste iz 1. 7. 2010, kjer je navedeno število zaposlenih v civilnem delu organov državne uprave 16.846, kjer niso všteta nadomeščanja in popolnitve delovnih mest, npr. nadomeščanje zaposlenih na porodniškem dopustu ipd., ter brez zaposlenih, ki se financirajo iz drugega vira kot je državni proračun, npr. evropska sredstva ali javna dela. Teh je bilo 715 (MJU, 2010).

Osredotočila se bom na število zaposlenih v organih državne uprave, in sicer je bilo v delovnem razmerju 35.300 zaposlenih, iz drugih virov pa je bilo financiranih 394 zaposlenih, nadomeščanje ali popolnitve delovnih mest pa je opravljalo 407 zaposlenih. Trend pri zaposlitvah pa gre načeloma povsod navzgor, torej se število delavcev v delovnem razmerju z državo povečuje (MJU, 2010).

Tabela 4: Število zaposlenih v organih državne uprave

Število zaposlenih v organih državne uprave po viru financiranja in vrsti zaposlitve	1. 1. 2007	1. 1. 2008	1. 1. 2009	SKN 2010	1. 5. 2010*	1. 6. 2010*	1. 7. 2010*
A. CIVILNI DEL ORGANOV DRŽAVNE UPRAVE							
Število zaposlenih (vseh v delovnem razmerju)	17.370	17.577	17.286		17.193	17.208	17.240
Število zaposlenih, ki se financirajo iz drugih virov (evropska sredstva, javna dela)	160	198	342		387	389	394
Število zaposlenih na projektu predsedovanja Slovenije EU	104	282	0		0	0	0
Število zaposlenih, ki se financirajo iz proračuna	17.106	17.097	16.944		16.806	16.819	16.846
Število zaposlenih, ki se ne šteje v realizacijo kadrovskega načrta (nadomeščanje, popolnitve)	325	330	281		370	375	366
Število zaposlenih v skladu s Skupnim kadrovskim načrtom	16.781	16.767	16.663	16.499	16.436	16.444	16.480
B. POLICIJA							
Število zaposlenih (vseh v delovnem razmerju)	9.387	9.475	9.293		9.180	9.180	9.182
Število zaposlenih v skladu s Skupnim kadrovskim načrtom	8.917	9.461	9.271	9.220	9.157	9.147	9.150
C. SLOVENSKA VOJSKA							
Število zaposlenih (vseh v delovnem razmerju)	7.368	7.100	7.170		7.625	7.619	7.647
Število zaposlenih v skladu s Skupnim kadrovskim načrtom	7.368	7.100	7.170	7.600	7.625	7.619	7.647
D. UPRAVA ZA IZVRŠEVANJE KAZENSKIH SANKCIJ							

Število zaposlenih (vseh v delovnem razmerju)	803	813	826		874	876	881
Število zaposlenih v skladu s Skupnim kadrovskim načrtom	800	806	822	907	866	867	872
E. ZAPOSLENI v organih državne uprave							
Število zaposlenih (vseh v delovnem razmerju)	34.928	34.965	34.575		35.182	35.233	35.300
Število zaposlenih, ki se financirajo iz drugih virov (evropska sredstva, javna dela)	618	198	342		381	389	394
Število zaposlenih na projektu predsedovanja Slovenije EU	104	282	0		0	0	0
Število zaposlenih, ki se financirajo iz proračuna	34.206	34.485	34.233		34.835	34.844	34.906
Število zaposlenih, ki se ne šteje v realizacijo kadrovskega načrta (nadomeščanje, popolnitve)	340	351	307		401	417	407
Število zaposlenih v skladu s Skupnim kadrovskim načrtom	33.866	34.134	33.926	3.4576	34.434	34.427	34.499

Vir: MJU, 2010.

5.1.3 PRIMERJAVA ŠTEVILA ZAPOSLENIH V JAVNEM IN ZASEBNEM SEKTORJU V SLOVENIJI

Gospodarska kriza je povzročila velike spremembe na trgu dela, saj se je jeseni 2008 začela zaposlenost zmanjševati v zasebnem sektorju, ki pa se je na krizo prilagajal tudi z manjšim številom opravljenih nadur in skrajševanjem delovnega časa, medtem ko je na drugi strani število zaposlenih v javnem sektorju naraščalo, zaradi odprave plačnih nesorazmerij pa je tudi višina plač v javnem sektorju rasla. Predvsem na račun upada gradbenih investicij se je zmanjšalo število delovno aktivnih v gradbeništvu, druga področja zmanjševanja zaposlenih pa so tudi kmetijstvo, trgovina in promet.

Že nekaj let pa stalno narašča število samozaposlenih oseb izven kmetijstva, predvsem zaradi izločanja nekaterih del in storitev iz večjih podjetij v drobni zasebni sektor in zaradi okrepljenega izvajanja programov spodbujanja samozaposlovanja v okviru aktivne politike zaposlovanja, ki je bilo uvedeno v letu 2009. Povečanje je bilo čutiti na storitvenih področjih

kot so strokovna, tehnična in znanstvena, medtem ko v javnem sektorju čutimo povečanje v zdravstvu, izobraževanju in socialnem varstvu (Kovačič in dr., 2010, str. 68–72).

5.1.4 ŠTEVILO ZAPOSLENIH V JAVNI UPRAVI V NEMČIJI

Število javnih uslužbencev v Nemčiji je v spodnji tabeli prikazano nekoliko drugače, in sicer je razdeljeno na podatke za zvezno raven, deželno raven, občinsko raven, zaposlene v javnih železnicah na zvezni ravni in na posredne javne službe. Druge kategorije so razdeljene na tip zaposlitve v javnem sektorju v Nemčiji: Uradniki (*Beamten*), sodniki (*Richter*), poklicni vojaki in začasni vojaki (*Berufssoldaten, Soldat auf Zeit*) ter delavci v javni upravi (*Arbeiter*).

Uradnikov in sodnikov je na zvezni ravni 129,1 tisoč, na deželni ravni 1239,7 tisoč, na občinski 184,3 tisoč, pri Zveznih železnicah 43,7 tisoč, posredne javne službe pa zaposlujejo 77,4 tisoč le-teh. Skupno znaša to 1674,20 tisoč uradnikov in sodnikov v zvezni republiki Nemčiji. Delavcev (*Arbeiter*) je zaposlenih precej manj, in sicer skupno 2688,40 tisoč, še manj pa je vojakov, 185 tisoč (Statistisches Bundesamt Deutschland, 2011).

Tabela 5: Število zaposlenih v organih državne uprave v Nemčiji

Področje dela / obseg zaposlovanja	Uradniki in sodniki	Poklicni in začasni vojaki	Delavci	SKUPAJ
	v tisoč (1000)			
	30.6.2009			
Zvezna raven	129,10	185,00	146,30	460,40
Deželna raven	1239,70	/	681,80	1921,50
Občine	184,30	/	1107,60	1291,80
Zvezne železnice	43,70	/	2,30	46,00
Posredne javne službe	77,40	/	750,40	827,80
SKUPAJ	1674,20	185,00	2688,40	4547,60
Zaposleni za polni delovni čas	1269,80	184,70	1666,50	3121,00
Zaposleni za skrajšani delovni čas	404,30	0,40	1021,90	1426,60

Vir: Statistisches Bundesamt Deutschland, 2011.

5.1.4.1 Število zaposlenih po funkciji v javnem sektorju v Nemčiji

Tabela 6: Število zaposlenih po funkciji v javnem sektorju v Nemčiji

Delovno področje	Zvezna raven	Deželna raven	Občine	Interesna združenja	Zvezne železnice	Posredne javne službe	SKUPAJ
30. 6. 2009 (v tisoč)							
Splošne javne službe	414,7	726,4	409	9,8		8,1	1 568,1
Politično vodstvo in centralna javna uprava	42,7	127	243,5	9,1		7,9	430,2
Obramba	279,8						279,8
Javna varnost in red	45,5	277,5	115,4	0,4		0,1	438,8
Pravno varstvo	4,7	177					181,7
Finančna uprava	42,1	144,9	50,2	0,3		0,1	237,6
Izobraževanje, znanost in raziskave	11,6	1 035,1	169,3	9,1		312,4	1 537,4
od tega							
Splošne in poklicne šole		832,6	102,3	5,2		1	941,2
Visoke šole, univerze	0,3	154,8				293,9	449
od tega							
Univerzitetne klinike		21,8				149,2	171
Socialno zavarovanje	3,5	31,2	295,9	2,7		383,9	717,2
Zdravje, okolje, šport in rekreacija	5,8	27,4	137,6	4,5		61,7	236,9
od tega							
Bolnišnice in zdravilišča		4,9	65,2	3,7		59,3	133
Stanovanjsko gospodarstvo, urbanistično načrtovanje, prostorsko načrtovanje, službe v lokalnih skupnostih		18,4	152,1	16,6		16,5	203,6
Kmetijstvo, gozdarstvo in prehrana	0,6	18,5	2,9	0,1		4,8	26,9
Energija in vode	1,3	9,1	9,4	1,5		13,9	35,1
Transport in komunikacije	23	34,4	28,3	0,3		3,7	89,7
Gospodarska podjetja	0	21	30,8	11,8	46	22,9	132,5
SKUPAJ	460,4	1 921,5	1 235,3	56,5	46	827,8	4 547,6

Vir: Statistisches Bundesamt Deutschland, 2011.

Iz preglednice je razvidno, da je v Nemčiji največ zaposlenih v javnem sektorju prav v splošnih javnih službah in sicer 1.568,1 tisoč zaposlenih, številčno jim sledijo javne službe, ki se ukvarjajo z izobraževanjem, raziskavami in znanostjo, kjer je v delovnem razmerju z državo 1.537,4 tisoč zaposlenih, v službah za javno varnost in red 438,8 tisoč javnih uslužbencev, ter na položajih političnega vodstva in centralne javne uprave 430,2 tisoč zaposlenih. Po številčnosti zaposlenih v javnem sektorju lahko izpostavimo socialno zavarovanje in izobraževanje, saj je v službah splošnih in poklicnih šol zaposlenih 941,2 tisoč ljudi, sektor za socialno zavarovanje pa nudi zaposlitev 717,2 tisočim uslužbencem v Nemčiji.

Kmetijstvo, gozdarstvo in prehrana je del nemškega sektorja z najmanjšim številom zaposlenih, to je 26,9 tisoč, sledi mu področje energetike in voda, ki šteje 35,1 tisoč javnih uslužbencev, z 89,7 tisoči zaposlenih je med številčno manjšim delom javnega sektorja tudi transport in telekomunikacije, predvsem na račun nemških zveznih železnic, ki so čisto poseben del javnega sektorja, štejejo pa 46 tisoč zaposlenih. V gospodarskih podjetjih, ki so v sklopu nemškega javnega sektorja, torej opravljajo javna dela za državo, je zaposlenih 132,5 tisoč zaposlenih (Statistisches Bundesamt Deutschland, 2011).

5.2 PRIMERJAVA SESTAVE PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENSKEM IN NEMŠKEM SISTEMU PLAČ JAVNIH USLUŽBENCEV

5.2.1 SESTAVA PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENIJI

Naše plače javnih uslužbencev so sestavljene iz:

- osnovne plače,
- dela plače za delovno uspešnost,
- ter raznih dodatkov (položajni dodatek, dodatek za delovno dobo, dodatek za mentorstvo, dodatek za specializacijo, magisterij ali doktorat, če to ni pogoj za zasedbo delovnega mesta, dodatek za dvojezičnost, dodatki za manj ugodne delovne pogoje, ki niso upoštevani v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije, dodatki za nevarnost in posebne obremenitve, ki niso upoštevane v vrednotenju delovnega mesta, naziva oziroma funkcije in dodatki za delo v manj ugodnem delovnem času).

5.2.2 SESTAVA PLAČE JAVNIH USLUŽBENCEV V NEMČIJI

Plače nemških javnih uslužbencev so sestavljene iz:

- osnovne plače (Grundgehalt),
- raznih dodatkov (Zulage); družinski dodatki, povračila stroškov, položajni dodatki, dodatki na delovnem mestu, drugi dodatki, kapitalski transferji.

Če primerjamo samo sestavo plač javnih uslužbencev v obeh sistemih, ugotovimo, da sta si precej podobni. V obeh zasledimo razdelitev na nek temeljni del oziroma osnovno plačo, ki naj bi bila fiksna, ter na del, ki nej bi bil bolj fleksibilen – dodatki k osnovni plači. Tudi med samimi vrstami dodatkov bi lahko potegnili nekatere vzporednice, npr. položajni dodatek in nemški *Stellenzulage* (t.i. dodatek na delovno mesto, ki ga prejmejo samo zaposleni na določenih položajih). Prav tako lahko najdemo v obeh plačnih sistemih tudi regres in razna doplačila za manj ugodne pogoje na delovnem mestu.

5.2.3 OSNOVNA PLAČA JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENIJI

Določa se z uvrstitvijo v ustrezní plačni razred iz plačne lestvice v Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju, določen s kolektivno pogodbo za javni sektor. Lahko se določi ob napredovanju. Plačni razredi so označeni s števili od 1 do 65.

5.2.4 OSNOVNA PLAČA JAVNIH USLUŽBENCEV V NEMČIJI

Osnovna plača je določena z uvrstitvijo v plačni razred oziroma plačno skupino, in sicer na podlagi pogodbe o zaposlitvi, ki jo podpiše uslužbenec z delodajalcem na začetku. Višina osnovne plače je določena v uredbah o plačah na deželni ali državni ravni. Odvisna je od tega koliko let je uradnik zaposlen v točno določenem nazivu, z določeno izobrazbeno stopnjo. Plačni razredi so označeni s črkami, in sicer A, B, W in R.

Pri osnovni plači javnih uslužbencev opazimo, da se višina le-te določi enako, in sicer z uvrstitvijo v plačni razred na začetku, ko zaposleni vstopi v neko delovno razmerje z državo. Pri nas je višina osnovne plače določena s kolektivno pogodbo za javni sektor, medtem ko je v Nemčiji to urejeno na lokalni ali državni ravni z uredbo. Tudi označbe za plačne razrede so drugačne, pri nas številčne, nemški sistem pa pozna črkovne oznake.

5.2.5 VIŠINA PLAČ JAVNIH USLUŽBENCEV V SLOVENIJI

Tabela 7: Višina plač javnih uslužbencev v Sloveniji

Plačni razred	Šifra delovnega mesta	Naziv delovnega mesta	Bruto plača
65	A010101	Predsednik republike	7.209,07
65	A020101	Predsednik državnega zbora	7.253,59
65	A012001	Predsednik vlade	6.942,00
65	A047101	Predsednik ustavnega sodišča	9.084,17
65	A037105	Predsednik vrhovnega sodišča	7.215,85

64	A047401	Generalni državni tožilec	6.879,88
64	A020201	Predsednik državnega sveta	6.909,86
63	A047110	Sodnik ustavnega sodišča	8.676,26
63	A047301	Varuh človekovih pravic	6.901,85
63	A010210	Minister	6.829,83–6.171,35
62	A010220	Generalni sekretar vlade	6.149,15
62	A020105	Podpredsednik državnega zbora	6.125,66–6.457,50
61	A010240	Državni sekretar	5.446,05–6.238,47
60	A037107	Podpredsednik vrhovnega sodišča	6.172,76
60	A020107	Generalni sekretar državnega zbora	5.560,44
59	B017105	Načelnik upravne enote	4.143,01
59	A050101	Župan I (Ljubljana)	5.538,21
58	B017101	Direktor vladne službe	5.793,62
58	A047901	Informacijski pooblaščenec	5.258,45
57	A050201	Župan II (Maribor)	4.855,33
57	A010105	Generalni sekretar predsednika republike	5.571,42
57	A037111	Vrhovni sodnik	253,85–5.267,78
56	A010110	Vodja kabineta predsednika republike	5.018,40
55	A050301	Župan III	4.802,72
55	A010120	Svetovalec predsednika republike	5.035,10–6.942,00
55	A037501	Predsednik okrajnega sodišča I	4.799,33
55	A037107	Generalni sekretar vrhovnega sodišča	4.694,72
55	A037403	Predsednik okrožnega sodišča III	6.819,61
55	A037501	Predsednik okrajnega sodišča I	4.799,33
54	C047026	General	7.345,10
54	A020205	Sekretar državnega sveta	5.017,31
53	A050401	Župan IV	4.511,81
53	A037331	Višji sodnik	4.524,93
53	A037413	Podpredsednik okrožnega sodišča III	6.100,70
51	C077004	Veleposlanik	4.952,05
50	A037451	Okrožni kazenski sodnik	4.154,24
50	B017801	Direktor/tajnik občinske uprave	4.204,66
49	C067027	Višji davčni inšpektor	4.089,98
48	C077004	Veleposlanik	3.529,70
48	A037551	Okrajni sodnik	3.707,09
47	C067002	Inšpektor	4.033,90
47	A037461	Okrožni sodnik	3.297,42
40	C067027	Višji davčni inšpektor	2.644,42
39	C067002	Inšpektor	2.508,17
33	C067001	Davčni inšpektor	2.032,70
30	C045009	Podčastnik	2.737,60

30	C035003	Policist	2.709,63
29	C055001	Carinik	2.645,33
29	C015005	Referent	1.849,65
27	C055001	Carinik	687,54
27	C035001	Kriminalist	2.159,28
27	C065006	Občinski redar	1.617,76
26	C016002	Višji referent	1.598,28
25	C045009	Podčastnik	1.596,31
25	C044001	Vojak	1.529,83
24	C035003	Policist	1.962,13
20	C044001	Vojak	827,68
19	C015005	Referent	1.121,23
19	C065005	Občinski redar	875,15

Vir: AJPES, 2011.

Iz zgornje tabele lahko razberemo višino nekaterih izplačanih plač javnih uslužbencev³, in sicer od predsednika republike pa do občinskega redarja. V prvem stolpcu so označeni plačni razredi, v katere spadajo posamezni nazivi javnih uslužbencev. V drugem stolpcu je šifra teh delovnih mest, sestavljena iz črke, ki označuje plačno skupino ter drugih oznak.

Po pričakovanjih imajo najvišje plače na sodiščih, v vladi in državni upravi oziroma ministrstvih, sledijo jim uprave lokalnih skupnosti, župani, vendar so višine plač odvisne tudi od velikosti in finančnega stanja samih občin.

Najvišjo bruto plačo, 9.084,17 EUR, naj bi imel predsednik ustavnega sodišča, ki spada v najvišji plačni razred, označen s številko 65, kamor spadajo tudi predsednik republike z bruto plačo 7.209,07 EUR, predsednik vlade z bruto plačo 6.942,00, predsednik državnega zbora z 7.253,59 EUR bruto plače in predsednik vrhovnega sodišča s 7.215,85 EUR bruto mesečne plače.

Bruto plače občinskih redarjev v plačnem razredu 19 znašajo 875,15 EUR pa vse do 1.573,43 EUR, v 20 plačnem razredu so tudi vojaki, pri katerih pa se bruto plača giblje med približno 500,00 EUR in 1.300,00 EUR. Delovnih mest in posledično zneskov bruto plač je v vojski veliko, vojake pa razvrščamo v različne plačne razrede, zato tudi ne morem navesti točnih zneskov, objavljeni pa so na straneh Agencije za Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve, v sistemu ISPAP – Informacijskem sistemu za posredovanje in analizo podatkov o plačah v javnem sektorju, ki je bil primarni vir za črpanje zgoraj navedenih podatkov (AJPES, 2011).

³ Podatki so pridobljeni s pomočjo programa ISPAP – Informacijski sistem za posredovanje in analizo podatkov o plačah v javnem sektorju.

5.2.6 PRIMERJAVA VIŠINE PLAČ V JAVNEM IN ZASEBNEM SEKTORJU V SLOVENIJI

Rast plač je v letu 2010 spet opaziti v zasebnem sektorju, medtem ko se je v javnem sektorju po rasti v letu 2009, zaradi novega plačnega sistema, ponovno umirila. V drugi polovici leta 2008 je trend rasti plač v zasebnem sektorju prekinila vsesplošna gospodarska kriza, z njo pa poostreni pogoji poslovanja ter padec naročil, na kar se je zasebni sektor odzval z manjšim številom opravljenih nadur in prilagoditvami plač zaposlenih. Na drugi strani se je plača javnega uslužbenca zaradi odprave plačnih nesorazmerij povečevala. V letu 2009 se je bruto plača povečala nominalno za 3,4 %, realno pa je bilo povečanje zaradi upočasnjene inflacije enako kot leto pred tem (2,5 %).

Če primerjamo ravni bruto plač v dejavnostih javnega in zasebnega sektorja, ugotovimo, da se je le-to v zadnjih dveh letih povečalo. V letu 2007 je bila raven bruto plače v dejavnostih javnega sektorja za 22,7 % višja od povprečne bruto plače v zasebnem sektorju, v letu 2009 pa je poskočilo na 30,6 %. Po napovedih se bo razmerje ravni bruto plač v obeh sektorjih še naprej povečevalo in bo leta 2013 višje za 35,9 %. Omenjeno razmerje med višinami bruto plač v obeh sektorjih je v primerjavi z drugimi državami visoko. Na ta rezultat je vplivalo veliko dejavnikov, npr. usklajevanje plač z inflacijo, uvedba novega plačnega sistema, nenazadnje pa ima vpliv na višino plač javnih uslužbencev tudi izobrazbena struktura, ki je po raziskavi višja kot pa v zasebnem sektorju, en del rasti bruto plače na zaposlenega v dejavnosti zasebnega sektorja pa pripisujejo spremembam v strukturi zaposlenih, ki jih je povzročila gospodarska kriza. Do marca 2010 je zaposlitev v zasebnem sektorju izgubilo več kot 46.000 oseb, od tega večina z nizkimi plačami, kar je povzročilo zvišanje izmerjene ravni povprečne bruto plače na zaposlenega. Sprejeti Zakon o minimalni plači je povzročil, da so podjetja morala izplačati vsaj za 9,7% višje minimalne plače, kar je povzročilo zvišanje njenih prejemnikov ter rast povprečne plače v zasebnem sektorju.

Med pripravami na izvajanje za reformo plačnega sistema javnega sektorja je rast plač v slednjem zaostajala za rastjo v zasebnem sektorju. Po podatkih SURS-a je v Sloveniji razmerje ravni bruto plače za dejavnosti javnega sektorja, do bruto plače zasebnega sektorja, visoko. Višjo raven za bruto plače za vse dejavnosti javnega sektorja glede na zasebnega ima samo še Ciper, za dejavnost javne uprave pa imajo višjo raven bruto plače Bolgarija, Latvija, Litva, Madžarska in Ciper. Nominalne rasti povprečne bruto plače na zaposlenega v javnem sektorju je v letu 2009 znašala 6,5 %, leta 2010 se je zmanjšala na 0,0 %, za leto 2011 pa je ocena gibanja rasti omenjenih bruto plač na zaposlenega 0,3 %. V zasebnem sektorju je nominalna rast povprečne bruto plače leta 2009 znašala 1,8 %, v letu 2010 pa je poskočila na 5,2 %, ocena gibanja za leto 2011 pa je 3,3 % (Kovačič in dr., UMAR, 2010, str. 76–84).

5.2.7 VIŠINA PLAČ JAVNIH USLUŽBENCEV V NEMČIJI

V *plačni razred A*, ki ga označujejo plačne skupine od A1 do A16, spadajo uradniki (*Beamten*) ter poklicni in začasni vojaki (*Berufsoldaten, Soldaten auf Zeit*). Iz spodnje razpredelnice lahko razberem višino osnovnih plač za vse plačne skupine ter stopnje, v mesečnih zneskih, ki jih uslužbenci prejmejo v evrih. Osnovne plače v tej plačni skupini so odvisne od uslužbenčeve delovne dobe, sistematično se povečuje glede na delovna leta (*Dienstalter*), (Landesamt für Finanzen, 2011) .

Tabela 8: Višina plač javnih uslužbencev – plačni razred a

Plačna skupina	Plačni razred A (mesečni znesek v €)											
	2-letni ritem			3-letni ritem				4-letni ritem				
	Stopnja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A2	1.624,86	1.663,09	1.701,32	1.739,56	1.777,79	1.816,04	1.854,29					
A3	1.690,89	1.731,57	1.772,25	1.812,93	1.853,63	1.894,32	1.935,00					
A4	1.728,33	1.776,26	1.824,14	1.872,05	1.919,95	1.967,85	2.015,73					
A5	1.741,98	1.803,30	1.850,97	1.898,60	1.946,28	1.993,92	2.041,58	2.089,23				
A6	1.782,23	1.834,56	1.886,89	1.939,20	1.991,52	2.043,86	2.096,20	2.148,52	2.200,83			
A7	1.858,73	1.905,76	1.971,60	2.037,44	2.103,27	2.169,12	2.234,97	2.281,98	2.329,00	2.376,04		
A8		1.972,56	2.028,82	2.113,19	2.197,57	2.281,94	2.366,34	2.422,58	2.478,81	2.535,08	2.591,32	
A9		2.098,87	2.154,22	2.244,27	2.334,31	2.424,38	2.514,43	2.576,32	2.638,24	2.700,14	2.762,05	
A10		2.258,32	2.335,23	2.450,59	2.565,99	2.681,35	2.796,73	2.873,65	2.950,57	3.027,47	3.104,39	
A11			2.596,87	2.715,08	2.833,30	2.951,54	3.069,76	3.148,57	3.227,39	3.306,22	3.385,03	3.463,83
A12			2.789,68	2.930,63	3.071,56	3.212,52	3.353,47	3.447,44	3.541,38	3.635,36	3.729,33	3.823,30
A13			3.134,78	3.286,99	3.439,20	3.591,40	3.743,59	3.845,06	3.946,53	4.048,01	4.149,48	4.250,96
A14			3.260,88	3.458,27	3.655,63	3.853,00	4.050,37	4.181,95	4.313,54	4.445,11	4.576,70	4.708,29
A15						4.232,90	4.449,91	4.623,51	4.797,10	4.970,71	5.144,32	5.317,91
A16						4.670,75	4.921,71	5.122,50	5.323,29	5.524,05	5.724,83	5.925,60

Vir: Landesamt für finanzen, 2011.

Plačni razred B je najmočnejši plačni razred, vanj pa, prav tako kot v plačni razred A, uvrščamo uradnike in vojake, poleg naštetih spadajo sem tudi najvišji uradniki iz vladnih vrst (predsednik zvezne države Nemčije, ima v plačnem razredu B11 bruto plačo 11.157,60 EUR). Slovenski predsednik države prejema 7.209,07 EUR bruto mesečne plače, razlika približno 3.950,00 EUR, pa niti ni tako velika, če primerjamo samo velikost obeh držav. Funkcija predsednika države je podobna, večinoma predstavniška, brez večjih pooblastil pri samem

odločanju v državi. Za razliko od plačnega razreda A, je tukaj delovna doba nepomemben dejavnik.

Tabela 9: Višina plač javnih uslužbencev – plačni razred b

Plačni razred B (mesečni znesek v €)	
Plačna skupina	Euro
B1	5.317,91
B2	6.179,64
B3	6.544,42
B4	6.926,51
B5	7.364,88
B6	7.778,83
B7	8.181,50
B8	8.601,19
B9	9.122,30
B10	10.740,52
B11	11.157,60

Vir: Landesamt für finanzen, 2011.

Plačni razred R zajema plače sodnikov in državnih tožilcev. Najvišjo plačo imajo v skupini R10, in sicer predsedniki zveznih delovnih sodišč, zveznih socialnih ter zveznih upravnih sodišč. V plačno skupino R9 spada vrhovni javni tožilec, ki prejema 9.122,30 EUR bruto plače. Višina le-te pri vrhovnem javnem tožilcu v Sloveniji znaša od 4.138,54 EUR do 6.415,59 EUR v 57. plačnem razredu (AJ PES, 2011).

Tabela 10: Višina plač javnih uslužbencev – plačni razred r

Plačni razred R (mesečni znesek v €)												
Plačna skupina	Stopnja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	Starost											
	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	47	49
R1	3.363,44	3.515,65	3.595,79	3.802,48	4.009,17	4.215,86	4.422,55	4.629,25	4.835,93	5.042,64	5.249,32	5.456,04
R2	4.090,56	4.297,26	4.503,95	4.710,65	4.917,35	5.124,03	5.330,73	5.537,40	5.744,11	5.950,77		
R3	6.544,42											
R4	6.926,51											
R5	7.364,88											
R6	7.778,83											

R7	8.181,50
R8	8.601,19
R9	9.122,30
R10	11.201,85

Vir: Landesamt für finanzen, 2011.

Plačni razred W je rezerviran za visokošolske učitelje in profesorje na visokih šolah. Oznaka W pa pomeni *Wissenschaft* (znanost). W1 označuje plačno skupino za docente (*Juniorprofessor*). V plačno skupino W2 in W3 spadajo profesorji: na univerzitetah, na višjih strokovnih šolah (*Fachhochschule*), umetnostni akademiji (*Kunsthochschule*), pedagoških višjih šolah (*Pädagogischehochschule*). Sem spadajo tudi predsedniki teh ustanov ter predsedniki raznih drugih upravnih uradov, npr. policije, ter rektorji, prorektorji in kanclerji⁴ na visokošolskih ustanovah. Osnovna plača v plačnem razredu W je nasplošno nižja kot v prejšnjem, z oznako C. Plača je neodvisne od uslužbenčeve starosti, lahko pa se poviša na račun dodatkov. Osnovne plače iz plačnega razreda W so različne glede na dežele, v Baden-Württembergu je za poklice iz plačne skupine W3 predvidena višja osnovna plača kot npr. v Berlinu (Landesamt für finanzen, 2011).

Tabela 11: Višina plač javnih uslužbencev – plačni razred w

Plačni razred W (mesečni znesek v €)			
Plačna skupina	W1	W2	W3
	3.697,78	4.218,15	5.113,11

Vir: Landesamt für finanzen, 2011.

⁴ Kancler v tem primeru ni Premier, ampak direktor uprave oz. administracije na visokošolski ustanovi in član upravnega odbora ali predsedstva. Je »nestrokovni« oz. »neumetniški« vodja fakultete, pristojen je za proračun, lastništvo ter za pravne in upravne naloge.

Tabela 12: Višina plač javnih uslužbencev – plačni razred c

Plačni razred C (mesečni znesek v €)											
Plačna skupina	Stopnja										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
C1	2.931,84	3.033,32	3.134,78	3.236,24	3.337,74	3.439,20	3.540,65	3.642,13	3.743,59	3.845,06	3.946,53
C2	2.938,16	3.099,88	3.261,60	3.423,32	3.585,02	3.746,73	3.908,45	4.070,14	4.231,85	4.393,56	4.555,24
C3	3.231,20	3.414,31	3.597,42	3.780,52	3.963,62	4.146,73	4.329,81	4.512,91	4.696,01	4.879,13	5.062,21
C4	4.093,22	4.277,27	4.461,34	4.645,40	4.829,48	5.013,53	5.197,59	5.381,63	5.565,70	5.749,76	5.933,83
Plačna skupina	Stopnja										
	12	13	14	15							
C1	4.048,01	4.149,48	4.250,96								
C2	4.716,97	4.878,67	5.040,40	5.202,11							
C3	5.245,31	5.428,41	5.611,50	5.794,60							
C4	6.117,87	6.301,95	6.486,00	6.670,06							

Vir: Landesamt für finanzen, 2011.

Plačni razred C je bil v veljavi do leta 2005, ko ga je nadomestil plačni razred W, veljal pa je za uradnike, ki so bili zaposleni v poklicih povezanih z znanostjo, npr. višješolski učitelji in profesorji. Obsegal je štiri razrede, od C1 do C4. Reorganizacija plačnega sistema je odpravila plačni razred C in spremenila pogoje za uvrščanje v plačne razrede za profesorje in ostale iz te skupine javnih uslužbencev.

6ZAKLJUČEK

Ker javni uslužbenci s svojim delom uresničujejo javni interes ter porabljajo javna sredstva, ki so namenjena samo uporabi, ki je določena v predpisih, je ta tematika vedno prisotna med širšo javnostjo, torej med davkoplačevalci, ki v ta sklad javnih sredstev tudi veliko prispevajo. V kriznih časih, ko skušamo na vseh področjih varčevati, je tudi glede varčevanja pri plačah javnih uslužbencev veliko slišati, saj je v javnem sektorju zaposlenih veliko ljudi.

V diplomskem delu se nisem posvečala toliko samim ukrepom med gospodarsko krizo kot sem izpostavila temeljne razlike in podobnosti med plačnima sistemoma javnih uslužbencev Slovenije in Nemčije. Ker je Nemčija veliko večja država, ima veliko več prebivalstva, posledično potrebuje tudi veliko večji državni aparat kot Slovenija. Razlik je malo in so bolj kot ne detajli, npr. v Nemčiji je višina dodatkov k plači odvisna tudi od stanu zaposlenega, samski in ločeni dobivajo manj dodatka kot pa poročeni, pri nas je razlika samo v tem, da če ima javni delavec otroke mu pripada dan dopusta več, pa še to je odvisno od otrokove starosti. Na drugi strani pa nisem ugotovila posebnih razlik v sestavi plač med državama. Nemški sistem javnih uslužbencev prav tako kot tudi naš, v isto plačno skupino uvrsti zaposlene v državnem aparatu, torej uradnike, policijo ter vojsko. Posebej obravnava poklice iz področja znanosti, visokega šolstva ter plače sodnikov in državnih tožilcev.

Naša država je na tem področju še vedno »država na prehodu«, saj ima enega višjih razmerij med plačami v javnem in plačami v zasebnem sektorju, ker je eden temeljnih pokazateljev, da se na tem področju še nismo povzpeli po evropski lestvici. Delež zaposlenih v javnem sektorju v Sloveniji je še vedno pod evropskih povprečjem, čeprav se je povečal, medtem ko se je v drugih državah zaradi vsesplošne gospodarske krize zmanjšal. Razmerje med bruto plačami v javnem in zasebnem sektorju v Sloveniji je v primerjavi z državami članicami EU visoko, v letu 2009 pa je močno poskočilo, trend poviševanja ravni plač v javnem sektorju naj bi se po napovedih do leta 2013 še povečeval. Za odstopanje v razmerju ravni plač javnega do zasebnega sektorja je razlika v izobrazbeni strukturi zaposlenih v obeh omenjenih sektorjih. Čim slabša izobrazbena struktura zaposlenih v zasebnem sektorju glede na javni sektor, večja so odstopanja v razmerjih ravni plače.

Moje hipoteze, da med obema državama obstajajo razlike v plačnih sistemih, so se potrdile, ampak ne v tolikšni meri kot sem pričakovala. Sam sistem plačevanja in sestava plač javnih uslužbencev je precej podoben našemu, zaradi tega sklepam, da je v nekaterih pogledih celo prevzet ali pa so se »oblikovalci« zgledovali po nemškem sistemu. Nikjer pa nisem zasledila podatkov, da je ta model plač javnih uslužbencev dejansko implementiran v naš sistem.

LITERATURA IN VIRI

- KRESAL, Barbara (2000). *Predpisi o plačah z uvodnimi pojasnili*. Založba Oziris, Lesce.
- KRESAL, Barbara (2001). *Pravna ureditev plače*. Založba Bonex, Ljubljana.
- KLINAR, Igor (2002). *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju*. Založba Hera, Ljubljana.
- KOVAČIČ, Saša in drugi. *Gibanje plač v dejavnostih javnega sektorja. Razmerja med plačami v javnem in zasebnem sektorju. Zaposlenost v dejavnostih javnih storitev*. V: KAJZER, Alenka (ur.): *Ekonomski izzivi*, UMAR, Ljubljana, 2010, 117 str.
- THIVESSEN, Rolf, KULOK, Sabine (2006). *Tarifvertrag der Länder (TV-L) – Schnelleinstieg in das neue Tarifrecht der Länder*. Rehm-Verlag.
- TRPIN, Gorazd (1998). *Reforma javne uprave v Sloveniji – stanje in perspektive*. V: Zbornik referatov V. Dnevo slovenske uprave. Visoka upravna šola, Portorož.
- Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, UMAR (2010). *Ekonomski izzivi 2010*. Littera picta, Ljubljana.
- VIRANT, Gregor (2004). *Pravna ureditev javne uprave*. Fakulteta za upravo, Ljubljana.
- VIRANT, Gregor (2009). *Nov plačni sistem v javnem sektorju – prednosti in priložnosti za izboljšave*. Javna uprava. Letnik 45, št. 3, str. 001–170. Inštitut za javno upravo pri Pravni fakulteti, Ljubljana.
- ZIMMERMANN, Lisa (2010). *Beamtenbesoldung*. Hof.

PREDPISI

- Kolektivna pogodba za javni sektor. (2008). Ur. list RS, št. 57/2008, 59/2011.
- Odločba o ugotovitvi, da drugi odstavek 25. člena, četrti odstavek 49. člena in drugi odstavek 52. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju niso v neskladju z Ustavo. (2010). Ur. list RS, št. 8/2010.
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. (2002). Uradni list RS, št. 56/2002, 35/2011.
- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU). (2002). Uradni list RS, št. 56/2002, 74/2009.

VIRI Z INTERNETA

- AJPES. Podatki o višinah plač zaposlenih v javnem sektorju. Dostopno 12. 1. 2011 na: <http://www.ajpes.si/ispap/>.
- Beamtenbesoldung. Dostopno 7. 7. 2010 na: <http://www.beamtenbesoldung.org/besoldungstabellen.html>.
- Besoldnug. Landesamt für finanzen. Dostopno 12. 1. 2011 na: <http://www.lff.bayern.de/bezuege/besoldung/index.aspx>.
- Beschäftigte im Öffentlichen Dienst nach Aufgabenbereichen. Statistisches Bundesamt Deutschland. Dostopno 12. 1. 2011 na: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/FinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/PersonalOeffentlicherDienst/Tabellen/Content100/PersonalAufgabenbereiche,templateId=renderPrint.psml>.
- Beschäftigte im Öffentlichen Dienst nach dem Beschäftigungsverhältnis. Statistisches Bundesamt Deutschland. Dostopno 7. 7. 2010 na: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/FinanzenSteuern/OeffentlicherDienst/PersonalOeffentlicherDienst/Tabellen/Content75/OeffentlicherDienstDienstverhaeltnis,templateId=renderPrint.psml>.
- Besoldungsordnung. Dostopno 23. 4. 2010 na: <http://www.gdpbundespolizei.de/wp-content/uploads/2010/05/besoldungstabellen.pdf>.
- Besoldung – Besoldungstabelle Bayern. Dostopno 23. 4. 2010 na: http://www.beamtenbesoldung.org/images/beyern/besoldungstabelle_bayern.pdf. 23.4.2010.
- Besoldungstabelle für Beamtinnen und Beamte des Landes Bayern. Dostopno 23. 4. 2010 na: http://www.dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/dbb-pdf/besoldungstabelle_bund_west_2009.pdf.
- Bundesrepublik. Dostopno 23. 4. 2010 na: <http://www.bundesrepublik.org/Recht,+Steuern+&+Gesetze>.
- Familienzuschlag Bayern. Dostopno 23. 4. 2010 na: <http://www.beamtenbesoldung.org/images/beyern/familienzuschlag.pdf>.
- Der Öffentliche Sektor. Dostopno 15. 3. 2011 na: http://www.der-oeffentliche-sektor.de/oeffentlicher_sektor.
- DERNOVŠEK, Ivan. Novi plačni sistem v javnem sektorju še naprej buri duhove. Dnevnik, 7. 11. 2009. Dostopno 15. 3. 2011 na: <http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042220340>
- Division for Public Administration and Development Management, Department of Economic and Social Affairs, United Nations.Federal Republic of Germany. February 2006. Dostopno 31. 3. 2011 na: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan023309.pdf>.

- Generalni sekretariat vlade RS. Mednarodna primerjava zaposlenosti v javnem sektorju in Poročilo o gibanju števila zaposlenih v ministrstvih, organih v sestavi ministrstev, javnih skladih in agencijah ter v javnem sektorju od 1. 1. 2008 do 1. 5. 2010. Dostopno 15. 3. 2010 na: http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/DOK/PorociloZAP_210710.pdf.
- KLINAR, Igor. Nov plačni sistem v javnem sektorju. Revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti. Dostopno 24. 2. 2010 na: <http://www.delavciindelodajalci.com/page.php?Con=Povzetek&ID=58.24.2.2010>.
- Kolektivna pogodba za javni sektor podpisana. Dostopno 15. 3. 2010 na: http://www.siol.net/slovenija/novice/2008/06/kolektivna_pogodba_za_javni_sektor_podpisana.aspx.
- Ministrstvo za javno upravo, direktorat za organizacijo in kadre. Zaposlitev v organih državne uprave. Dostopno 11. 2. 2011 na: <http://e-uprava.gov.si/ispo/zaposleni/zacetna.ispo>.
- PETAN, Rudolf. Vprašanje ministru o novem plačnem sistemu v javnem sektorju. Dostopno 11. 2. 2011 na: <http://www.sds.si/news/3410>.
- Plačni sistem: Vlada in sindikati javnega sektorja so začeli usklajevanja. Dnevnik, 11. 2. 2010. Dostopno 11. 02. 2010 na: <http://www.dnevnik.si/novice/slovenija/1042336917>.
- Pri prevedbi v nov plačni sistem v javnem sektorju prihaja do neustreznega razporejanja javnih uslužbencev. Dnevnik, 17. 12. 2009. Dostopno 11. 2. 2011 na: http://novice7.com/link.php?title=Pri_prevedbi_v_nov_placni_sistem_v_javnem_sektorju_prihaja_do_neustreznega_razporejanja_javnih_usluzbencev.

PRILOGE

Tabela osnovne plače

Priloga 1: Osnovne plače

PLAČNI RAZRED	OSNOVNA PLAČA
1	472,980 €
2	491,910 €
3	511,570 €
4	532,040 €
5	553,320 €
6	575,460 €
7	598,460 €
8	622,400 €
9	647,320 €
10	673,200 €
11	700,130 €
12	728,140 €
13	757,260 €
14	787,550 €
15	819,060 €
16	851,810 €
17	885,900 €
18	921,330 €
19	958,180 €
20	996,500 €
21	1.036,370 €
22	1.077,820 €
23	1.120,930 €
24	1.165,780 €
25	1.212,400 €
26	1.260,900 €
27	1.311,330 €
28	1.363,790 €
29	1.418,340 €
30	1.475,070 €

31	1.534,080 €
32	1.595,430 €
33	1.659,240 €
34	1.725,620 €
35	1.794,640 €
36	1.866,440 €
37	1.941,080 €
38	2.018,730 €
39	2.099,490 €
40	2.183,480 €
41	2.270,810 €
42	2.361,620 €
43	2.456,100 €
44	2.554,350 €
45	2.656,510 €
46	2.762,770 €
47	2.873,290 €
48	2.988,220 €
49	3.107,750 €
50	3.232,060 €
51	3.361,340 €
52	3.495,800 €
53	3.635,620 €
54	3.781,060 €
55	3.932,290 €
56	4.089,570 €
57	4.253,180 €
58	4.423,290 €
59	4.600,220 €
60	4.784,230 €
61	4.957,600 €
62	5.174,620 €
63	5.381,610 €
64	5.596,880 €
65	5.820,750 €

VIR: ZSPJS, Ur. list RS,

št. 56/2002

Tabela plačne skupine in podskupine

Priloga 2: Plačne skupine in podskupine

<p>A – Funkcije v državnih organih in lokalnih skupnostih</p>	<p>A1 – Predsednik Republike in funkcionarji izvršilne oblasti</p> <p>A2 – Funkcionarji zakonodajne oblasti</p> <p>A3 – Funkcionarji sodne oblasti</p> <p>A4 – Funkcionarji v drugih državnih organih</p> <p>A5 – Funkcionarji v lokalnih skupnostih</p>
<p>B – Poslovodni organi pri uporabnikih proračuna</p>	<p>B1 – Ravnatelji, direktorji in tajniki</p>
<p>C – Uradniški nazivi v državni upravi in v upravah lokalnih skupnosti ter v drugih državnih organih</p>	<p>C1 – Uradniki v drugih državnih organih</p> <p>C2 – Uradniki v državni upravi, sodni upravi in upravah lokalnih skupnosti</p> <p>C3 – Policisti</p> <p>C4 – Vojaki</p> <p>C5 - Cariniki</p> <p>C6 – Inšpektorji, pazniki in drugi uradniki s posebnimi pooblastili</p>
<p>D – Delovna mesta na področju vzgoje, izobraževanja in športa</p>	<p>D1 – Visokošolski učitelji in visokošolski sodelavci</p> <p>D2 – Predavatelji višjih strokovnih šol, srednješolski in osnovnošolski učitelji in drugi strokovni delavci</p> <p>D3 – Vzgojitelji in ostali strokovni delavci v vrtcih</p>
<p>E – Delovna mesta na področju zdravstva</p>	<p>E1 – Zdravniki</p> <p>E2 – Farmaceutski delavci</p> <p>E3 – Medicinske sestre/zdravstveni tehniki</p> <p>E4 – Zdravstveni delavci</p>
<p>F – Delovna mesta na področju socialnega varstva</p>	<p>F1 – Strokovni delavci</p>

	F2 – Strokovni sodelavci
G – Delovna mesta na področju kulture in informiranja	G1 – Umetniški poklici G2 – Drugi poklici na področju kulture in informiranja
H – Delovna mesta in nazivi na področju znanosti	H1 – Raziskovalci H2 – Strokovni sodelavci
I – Delovna mesta v javnih agencijah, javnih skladih, drugih javnih zavodih in javnih gospodarskih zavodih ter pri drugih uporabnikih proračuna	I1 – Strokovni delavci
J – Spremljajoča delovna mesta (velja za ves javni sektor)	J1 – Strokovni delavci J2 - Administrativni delavci J3 – Ostali strokovno tehnični delavci

VIR: ZSPJS, Ur. list RS, št. 56/2002

Tabela tarifni razredi

Priloga 3: Tarifni razredi

Tarifni razred	Uspešno končano izobraževanje oziroma pridobljena usposobljenost, ki je praviloma potrebna za opravljanje delovnih nalog
I.	<ul style="list-style-type: none"> • najmanj šest razredov 8-letnega osnovnošolskega izobraževanja oziroma sedem razredov 9-letnega • uspešno končano 8- ali 9-letno osnovnošolsko izobraževanje
II.	<ul style="list-style-type: none"> • poklicno usposabljanje po osnovnošolskem izobraževanju
III.	<ul style="list-style-type: none"> • nižje poklicno izobraževanje oziroma poklicno izobraževanje, ki je trajalo manj kot tri leta
IV.	<ul style="list-style-type: none"> • srednje poklicno izobraževanje oziroma poklicno izobraževanje v trajanju tri leta ali več
V.	<ul style="list-style-type: none"> • srednje splošno izobraževanje • poklicno izobraževanje z opravljenim mojstrskim ali temu ekvivalentnim izpitom • maturitetni tečaj z opravljenim maturo • poklicni tečaj z opravljenim poklicno maturo • srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje ali • srednje poklicno-tehniško izobraževanje

VI.	<ul style="list-style-type: none"> •višje strokovno izobraževanje •višješolsko izobraževanje, ki omogoča prehodnost v univerzitetnih programih •višješolsko specialistično izobraževanje
VII.	<ul style="list-style-type: none"> •visokošolsko strokovno izobraževanje •univerzitetno izobraževanje
VIII.	<ul style="list-style-type: none"> •podiplomsko specialistično izobraževanje •podiplomsko magistrsko izobraževanje
IX.	<ul style="list-style-type: none"> •doktorat znanosti

VIR: ZSPJS, Ur. list RS, št. 56/2002

Tabele orientacijskih delovnih mest

Priloga 4: Orientacijska delovna mesta 1

Šifra ODMN	Tarifni razred	Ime orientacijskega delovnega mesta/naziva	Plačni razred
C025	V	Referent	18
C026	VI	Višji referent	21
C027	VII/1	Svetovalec	28
C027	VII/2	Višji svetovalec	33
C027	VII/2	Podsekretar	41
C035	V	Policist	21
C035	V	Kriminalist	21
C045	V	Vojak	21
C055	V	Carinik	21
C065	V	Paznik	21
C065	V	Izterjevalec	21
C066	VI	Davčni kontrolor	22
C067	VII/2	Inšpektor	36
C067	VII/2	Inšpektor svetnik	40
C067	VII/1	Notranji revizor svetovalec	28
C067	VII/2	Notranji revizor višji svetovalec	34
C067	VII/2	Notranji revizor podsekretar	41

Priloga 5: Orientacijska delovna mesta 2

E028	VIII	Farmacevt specialist	39
E035	V	Tehnik zdravstvene nege – ambulanta	19
E037	VII/1	Diplomirana babica – dispanzerska dejavnost	29
E037	VII/1	Diplomirana medicinska sestra – dispanzerska dejavnost	29
E037	VII/2	Profesor zdravstvene vzgoje	30
E045	V	Laboratorijski tehnik II	19
E047	VII/1	Diplomirani fizioterapevt - ambulanta	29
E047	VII/1	Diplomirani radiološki inženir	31
E048	VIII	Klinični psiholog specialist	39
E048	VIII	Medicinski biokemik specialist	39
Šifra ODMN	Tarifni razred	Ime orientacijskega delovnega mesta/naziva	Plačni razred
F017	VII/2	Strokovni delavec - storitve	30
F017	VII/2	Skupinski habilitator I	31
F024	IV	Bolničar negovalec	15
F024	IV	Socialna oskrbovalka II	16
F025	V	Varuhinja II	19
F025	V	Tehnik zdravstvene nege II	21
F027	VII/1	Medicinska sestra – vodja tima II	31
F027	VII/1	Delovni terapevt	29
Šifra ODMN	Tarifni razred	Ime orientacijskega delovnega mesta/naziva	Plačni razred
G026	VI	Tajnica režije skript	24
G016	VI	Zborist	24
G027	VII/2	Bibliotekar	30
G027	VII/2	Snemalec	29
G027	VII/2	Napovedovalec	30
G027	VII/2	Montažer	29
G027	VII/2	Kamerman	29
G027	VII/2	Mojster zvoka	32
G027	VII/2	Novinar specialist	34
G017	VII/2	Dramski igralec	30
G017	VII/2	Scenarist	34
G027	VII/2	Novinar urednik	36
G017	VII/2	Dramaturg	33
G017	VII/2	Solist v simfoničnem ali operno simfoničnem orkestru	37
G027	VII/2	Mojster mešalec slike	32
G027	VII/2	Producent	33
G027	VII/2	Glasbeni urednik	35
G027	VII/2	Režiser	41
G027	VII/2	Mojster osvetljave	32
G017	VII/2	Koncertni mojster	43
G025	V	Šepetalec v dramskem gledališču	18
G025	V	Arhivski tehnik	18
G026	VI	Inspicient	23
G027	VII/2	Novinar poročevalec	31
G027	VII/2	Kustos	30

G027	VII/2	Novinar komentator	41
G028	VIII	Kustos z magisterijem	33
G029	IX	Kustos z doktoratom	39
Šifra ODMN	Tarifni razred	Ime orientacijskega delovnega mesta/naziva	Plačni razred
H018	VIII	Asistent z magisterijem	31
H019	IX	Asistent z doktoratom	36
H019	IX	Znanstveni sodelavec	41
H019	IX	Višji znanstveni sodelavec	44
Šifra ODMN	Tarifni razred	Ime orientacijskega delovnega mesta/naziva	Plačni razred
I015	V	Revirni lovec	18
I015	V	Gasilec	21
I016	VI	Revirni gozdar	22
I016	VI	Namestnik vodje gasilske izmene	25
I017	VII/2	Gozdar načrtovalec	30
I017	VII/1	Vodja gasilske izmene	31
Šifra ODMN	Tarifni razred	Ime orientacijskega delovnega mesta/naziva	Plačni razred
J015	V	Knjigovodja	16
J015	V	Analitik	16
J015	V	Finančnik	16
J016	VI	Analitik	19
J016	VI	Računovodja	21
J016	VI	Finančnik	20
J017	VII/1	Strokovni sodelavec za upravno pravne zadeve	28
J017	VII/1	Finančnik	28
J017	VII/1	Informatik	28
J017	VII/1	Kadrovik	28
J017	VII/2	Računovodja	29
J017	VII/2	Informatik	30
J025	V	Tajnica	14
J025	V	Sodni zapisnikar	17
J026	VI	Poslovni sekretar	20
J027	VII/1	Poslovni sekretar	25
J032	II	Perica	6
J032	II	Čistilka	5
J033	III	Vratar	7
J033	III	Telefonist	7
J034	IV	Kuhar	12
J034	IV	Voznik	10
J035	V	Hišnik	12
J035	V	Kuhar	15
J035	V	Delovni inštruktor UIKS (JGZ)	20

VIR: ZSPJS, Ur. list RS, št. 56/2002