



B&B

VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija

Program: Ekonomist

Modul: Računovodstvo za samostojne podjetnike

PLAČE V SEDANJEM ČASU

Mentorica: Branka Nagode, univ. dipl. ekon.

Lektorica: Mateja Zupančič, prof. slov.

Kandidatka: Nina Mravlja

Kranj, september 2012

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici univ. dipl. ekon. Branki Nagode za vso pomoč, nasvete, razumevanje pri moji diplomski nalogi.

Zahvaljujem se tudi lektorici Mateji Zupančič, ki je pregledala mojo diplomsko nalogo.

Posebna zahvala gre mojemu možu, ki me je spodbujal za delo diplomske naloge. Zahvala pa tudi mojemu sinu Lanu, ki je bil zelo priden in sem tako lahko ob njegovi prisotnosti delala diplomsko nalogo.

IZJAVA

Študentka Nina Mravlja izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom gospe Branke Nagode.

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne:

Podpis: _____

POVZETEK

Časi, ki jih sedaj preživljamo, niso enostavni. Žal se spopadamo z revščino, ki je iz dneva v dan hujša. Ljudje vsak dan razmišljamo, kako bomo preživel dan. Sprašujemo se, ali bomo še imeli službo, bomo dobili vsak mesec redno plačilo, si bomo lahko kaj luksuznega privoščili. V tej diplomski nalogi želimo predstaviti, kaj nam pomeni plača in kaj je največji problem plač pri nas.

V teoretičnem delu se bomo osredotočili na pojme, ki temeljijo na plači, ter na pogodbe, ki jih moramo poznati, ko se zaposluje. V njih so zapisane vse dolžnosti in pravice, ki jih imata zaposleni in delodajalec. V raziskovalnem delu pa bomo s pomočjo anket poskušali ugotoviti najbolj pogost problem pri plačah.

Za večino ljudi je plača edini vir dohodka, ki ga imajo. S tem morajo preživeti. Ker pa menimo, da se premalo dela na področju plač, da bi se stanje, kakršno je sedaj, izboljšalo, bi radi z diplomsko nalogo dokazali, da se z boljšimi odnosi, boljšo komunikacijo in boljšo pravno podlago stanje lahko popravi.

Ključne besede: plača, pogodbe, zaposlenec, delodajalec

ABSTRACT

Times which we survive now, it is not easy. Unfortunately, the face of poverty, which is every day more serious. People every day thinking of how we will spend the day. We wonder if we still had a job, we get a regular monthly payment, what can we afford the luxury. In this thesis I present what we mean and what they pay is the biggest problem in our salaries.

The theoretical part will concentrate on concepts that are based on the salary, the contract that we need to know when we employ, as we having any problems always get it right. They recorded all the duties and rights held by the employee and employer. In research, we will by means of surveys tried to determine the most common problem affecting earnings.

For most people pay only source of income you have. It must survive. Because I think that it isn't enough work in the area of wages, to state it better now, I would like to prove the thesis that this could be improved with better relationships, better communication and a better legal basis.

Keywords: pay, contract, an employee, an employer

KAZALO

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | UVOD | 1 |
| 1.1 | Predstavitev problema..... | 1 |
| 1.2 | Metode dela | 1 |
| 2 | POGODBE | 1 |
| 2.1 | Zakon o delovnih razmerjih | 1 |
| 2.2 | Zakon o minimalni plači..... | 3 |
| 2.3 | Pogodba o zaposlitvi | 4 |
| 2.4 | Kolektivna pogodba..... | 4 |
| 2.5 | Splošna kolektivna pogodba (Uradni list RS 40/97, 90/05) | 5 |
| 3 | POJEM PLAČA, NADOMESTILA PLAČE, DRUGI OSEBNI PREJEMKI | 7 |
| 3.1 | Osnovna plača | 8 |
| 3.2 | Dodatki..... | 8 |
| 3.3 | Nadomestila plače..... | 8 |
| 3.4 | Bruto plača, neto plača..... | 9 |
| 3.5 | Vrednotenje dela | 9 |
| 4 | SISTEMI NAGRAJEVANJA..... | 10 |
| 5 | DAVČNI IN RAČUNOVODSKI SISTEM PLAČ | 15 |
| 5.1 | Obremenitev dela z davki in prispevki od leta 2005 do 2010 | 16 |
| 5.2 | Računovodska obravnava plače | 19 |
| 6 | ANKETA IN ANALIZA ANKETE | 20 |
| 6.1 | Problem in cilj..... | 20 |
| 6.2 | Opis in analiza raziskave..... | 20 |
| 6.3 | Rezultati | 20 |
| 6.3.1 | Spol anketirancev..... | 20 |
| 6.3.2 | Starost | 21 |
| 6.3.3 | Stopnja izobrazbe | 21 |
| 6.3.4 | Kako ste zaposleni? | 22 |
| 6.3.5 | Mesečni dohodek (v evrih, neto plača)..... | 22 |
| 6.3.6 | Koliko vas živi v enem gospodinjstvu? | 23 |
| 6.3.7 | Koliko vam povprečno ostane dohodka čez mesec (v evrih)? | 23 |
| 6.3.8 | Mnenja glede sorazmernih cen življenjskih potrebščin s plačami? | 24 |

| | | |
|--------|---|----|
| 6.3.9 | Kako ste zadovoljni s plačo, ki jo dobite? | 24 |
| 6.3.10 | Kateri dejavnik bi po vašem mnenju imel največjo težo pri določanju plače posameznika?..... | 25 |
| 6.3.11 | Kaj najbolj cenite pri sodelavcih in delodajalcih? | 25 |
| 6.3.12 | Kaj menite, da je poglobitveni razlog takih plač, kot so sedaj? | 26 |
| 7 | ZAKLJUČEK | 27 |
| 8 | VIRI..... | 29 |

Kazalo slik

| | | |
|----------|---|----|
| Slika 1: | Monografija <i>Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba</i> | 5 |
| Slika 2: | Plačilna piramida | 12 |

Kazalo grafov

| | | |
|----------|---|----|
| Graf 1: | Spol anketirancev | 20 |
| Graf 2: | Starost anketirancev | 21 |
| Graf 3: | Stopnja izobrazbe | 21 |
| Graf 4: | Zaposlenost?..... | 22 |
| Graf 5: | Mesečni dohodek | 22 |
| Graf 6: | Število oseb v gospodinjstvu | 23 |
| Graf 7: | Ostanek dohodka | 23 |
| Graf 8: | Zadovoljstvo s plačo | 24 |
| Graf 9: | Najbolj pomemben dejavnik pri določanju plače | 25 |
| Graf 10: | Kaj najbolj cenite pri sodelavcih in delodajalcih?..... | 25 |

Kazalo tabel

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabela 1: | Podatki za minimalno plačo od leta 2004 naprej | 4 |
| Tabela 2: | Nematerialne oblike nagrajevanja:..... | 14 |
| Tabela 3: | Kazalniki spodbud za delo v Sloveniji, 2005–2010..... | 17 |
| Tabela 4: | Obremenjenost bruto plače..... | 18 |
| Tabela 5: | Povzetek ankete | 26 |

Kazalo prilog

| | | |
|------------|-------------|----|
| Priloga 1: | Anketa..... | 31 |
|------------|-------------|----|

1 UVOD

1.1 Predstavitev problema

Diplomsko delo bo predstavilo problem, ki nas najbolj obremenjuje vsak dan. To so plače. Osnovne dobrine so postale predrage, marsikdo si jih ne more privoščiti. Ko odplača položnice, mu do naslednje plače mogoče ostane kakšnih sto evrov in mora z njimi preživeti celo družino. Mnogi so obupali in žal naredili tisto, česar si nihče ne želi – samomor. Iz leta v leto se število le-teh povečuje.

Veliko ljudi se sedaj težje odloči, ali bo imelo otroke ali ne. Predvsem zaradi neurejenih finančnih zadev. Nikoli ne vedo, kdaj bodo izgubili službo, ali bodo dobivali redno mesečno plačilo, tudi če so za nedoločen čas zaposleni ali pa so samostojni podjetniki. Ljudje so postali bolj odtujeni. Ne znajo se več sprostiti, vedno so napeti. Vse to je povzročil denar. Cene pri nas so žal evropske, plače pa so ostale na enakem ali pa še manjšem nivoju, kot so bile pred vstopom v Evropsko unijo.

1.2 Metode dela

V teoretičnem delu si bomo pomagali s strokovno literaturo.

V raziskovalnem delu pa bomo preko interneta ponudili ankete, ki jih bodo izpolnili zaposleni ljudje. V anketah bodo različna vprašanja, ki se tičejo obravnavane problematike v diplomski nalogi. S pomočjo anket želimo izvedeti bistveni problem pri plačah. Rezultate bomo uredili v Excel-u, jih prikazali z grafi ter analizirali.

2 POGODBE

2.1 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in spremembe 103/07) se uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in pri njih zaposlenimi delavci. Ta zakon se uporablja tudi za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije. Za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu, se uporablja ta zakon v skladu z določbami, ki urejajo položaj delavcev, napotenih na delo v Republiko Slovenijo.

Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in nadzorom delodajalca.

V zakonu je posebej poudarjena pogodba o zaposlitvi (sklenitev, vsebina in prenehanje). Ker so bili delodajalci vezani na to pogodbo, so smeli od pogodbenih strank le-to zahtevati. Zato so hitro pričeli spreminjati pogodbe o zaposlitvi, vendar le ob predpostavki, da je vsebina skladna z zakonom in predpisi.

Zakon določa, da mora biti odnos delodajalca in zaposlenega korekten, sicer se že s kršenjem tega lahko preneha delovno razmerje. Zakon tudi določa, da je maksimum štirideset delovnih ur na teden, minimalno število dni dopusta mora biti štiri tedne. Zakon določa povračilo stroškov prevoza na delo, prehrane, regresa.

Zakon predpisuje sestavo plače, rok izplačil plače, pravila v zvezi s plačo, daje tudi možnost pobota ali zadržanja plač.

Poznamo več disciplinskih postopkov, ki so omenjeni v zakonu o delovnih razmerjih:

- opomin,
- denarna kazen,
- odvzem bonitet,
- odpoved.

V zakonu je posebna točka varstvo mladine, materinstva, starševstva, invalidov in otrok. Prepovedana je diskriminacija. To pomeni, da se ne sme pri plačevanju delati razlik po:

- spolu,
- rasi, barvi kože,
- zdravstvenemu stanju oziroma invalidnosti,
- verskemu, političnemu ali drugem prepričanju,
- članstvu v sindikatu,
- nacionalnemu ali socialnemu poreklu,
- družinskemu statusu ali premoženjskemu stanju,
- spolni usmerjenosti in drugih osebnih zadevah.

Tako delodajalec kot delavec sta dolžna upoštevati te določbe v zakonu. S kolektivno pogodbo oziroma pogodbo o zaposlitvi se lahko določi pravice, ki so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon.

Delavec po tem zakonu je vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec po tem zakonu je pravna in fizična

oseba ter drugi subjekti, kot so državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi.

2.2 Zakon o minimalni plači

Zakon določa, da je minimalna plača mesečna plača za delo, opravljeno v polnem delovnem času. Iz tega izhaja, da v minimalno plačo sodijo vsi elementi plače, ki jih navaja Zakon o delovnih razmerjih, torej osnovna plača delavca za določen mesec in dodatki, ki mu pripadajo, razen dodatka za delo preko polnega delovnega časa.

V minimalno plačo se ne upošteva stroškov prevoza in prehrane, dnevnic, terenskega dodatka ter regresa za letni dopust. S 1. januarjem 2012 je prenehalo veljati prehodno obdobje, ki je omogočalo postopno usklajevanje minimalne plače z višino, določeno z zakonom. Ker bi se zaradi občutnega enkratnega povečanja zneska nekateri delodajalci lahko znašli vnepremostljivih težavah, je zakon predvideval prehodno rešitev, ki je omogočala postopno usklajevanje minimalne plače z višino, določeno v zakonu. Od 1. marca 2010 do 1. januarja 2012 so bili zneski minimalne plače določeni tako, da so zagotavljali postopno prilagajanje končni vrednosti košarice življenjskih potrebščin. V prvem letu, od 1. marca 2010 do 31. decembra 2010, je bila najnižja dovoljena raven minimalne plače 654,69 evrov, v drugem letu, od 1. januarja 2011 do 31. decembra 2011, 685,25 evrov, povečanih za rast cen življenjskih potrebščin, kar je dejansko znašalo 698,27 evrov bruto.

S sprejemom novega Zakona o minimalni plači je prenehel veljati Zakon o določitvi minimalne plače, razen v členu, ki govori o zajamčeni plači. Ta ostaja v veljavi do sprejetja nove pokojninske zakonodaje. Takrat bo prenehel veljati institut zajamčene plače.

V spodnji tabeli bomo prikazali podatke od leta 2004 naprej, kako se je minimalna plača postopoma zviševala.

| Leto | Minimalna plača |
|-------------------------|-------------------------------|
| od avgusta 2004 | 117.500,00 SIT |
| od avgusta 2005 | 122.600,00 SIT |
| 8. 2006–31. 7. 2007 | 521,83 evrov (125.052,00 SIT) |
| 1. 8. 2007–29. 2. 2008 | 538,53 evrov |
| 1. 3. 2008–31. 7. 2008 | 566,53 evrov |
| 1. 8. 2008–31. 7. 2009 | 589,19 evrov |
| 1. 8. 2009–28. 2. 2010 | 597,43 evrov |
| 1. 3. 2010–31. 12. 2010 | 734,15 evrov |
| 1. 1. 2011–31. 12. 2011 | 748,10 evrov |
| 1. 1. 2012 → | 763,06 evrov |

Tabela 1: Podatki za minimalno plačo od leta 2004 naprej

(Vir: <http://www.mddsz.gov.si/>)

V tabeli smo predstavili bruto zneske minimalnih plač od avgusta 2004, ob upoštevanju splošnih olajšav po predpisih o dohodnini in brez upoštevanja morebitnih vzdrževanih družinskih članov.

2.3 Pogodba o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi je pravni akt, ki jo skleneta delavec in delodajalec, in je opredeljena v Zakonu o delovnih razmerjih. Pogodba se lahko sklene za določen ali nedoločen čas. Delodajalec je dolžan delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti v skladu s posebnimi predpisi ter mu izročiti fotokopijo prijave v petnajstih dneh po nastopu dela. Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z datumom nastopa dela tudi v primeru, če delavec iz opravičenih razlogov ne začne delati (http://sl.wikipedia.org/wiki/Pogodba_o_zaposlitvi).

2.4 Kolektivna pogodba

Kolektivna pogodba je pogodba, ki jo skleneta na eni strani organizacija delodajalcev in na drugi strani organizacija delavcev – sindikat. Sestavljena je iz dveh delov, iz obligacijskega in normativnega dela.

Obligacijski del vsebuje določbe o pravicah in obveznostih samih pogodbenih strank (organizacij, delodajalcev in delavcev).

Normativni del vsebuje določbe o delovnih pogojih, o pravicah delavcev, ki na posamezno individualno delovno razmerje učinkujejo neposredno in prisilno pravno in določajo minimum pravic delavca (Kresal, 2000: 60).

2.5 Splošna kolektivna pogodba (Uradni list RS 40/97, 90/05)

V skladu z 9. členom Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti (v nadaljevanju SKPgd) mora biti v pogodbi o zaposlitvi med drugim določeno:

- delovno mesto, za katerega se sklepa delovno razmerje, naziv delovnega mesta ter tarifni razred, v katerega je delovno mesto razvrščeno,
- osnovna plača in dodatki,
- način ugotavljanja delovne uspešnosti (norma, akord, premije, ocenjevanje) (Kresal, 2000: 64).

V tej kolektivni pogodbi se upošteva:

- minimalna plača in način usklajevanja minimalne plače,
- način usklajevanja izhodiščnih plač in osnov za določanje plač, ki so določene z zakoni (v nadaljnjem besedilu: plače) za obdobje 1999–2001,
- način usklajevanja zajamčenih osebnih dohodkov in sredstev za zajamčene osebne dohodke,
- dodatek zaradi učinkov uvedbe davka na dodano vrednost zaposlenim, ki prejemajo plačo pod povprečjem RS,
- način povečevanja plač zaposlenih, za katere ne veljajo tarifni deli kolektivnih pogodb,
- obseg možnih izplačil sredstev za plače iz naslova rezultatov poslovanja,
- višino regresa za letni dopust.

Ne glede na določbe tega zakona se lahko minimalna plača ter način usklajevanja plač s socialnim sporazumom uredita drugače, vendar ne manj ugodno, kot določa ta zakon.

Leta 2005 so podpisniki SKPgd na strani delodajalcev na podlagi 67. člena SKPgd (Uradni list RS, št. 40/97, 54/00, 45/02 in 38/03) sprejeli sklep, v katerem so odpovedali Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/97, 54/00, 45/02 in 38/03) in njeno tarifno prilogo. V diplomski nalogi smo pogodbo omenili, ker je včasih obstajala, potem pa prenehala veljati.



Slika 1: Monografija *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*
(Vir: <http://www.qvzalozba.si>)

3 POJEM PLAČA, NADOMESTILA PLAČE, DRUGI OSEBNI PREJEMKI

Plača je v širšem smislu vse, kar je delodajalec zavezan plačati delavcu kot plačilo na temelju njegove zaposlitve pri delodajalcu (Kresal, 2000: 41).

Plača je odvisna od dveh sestavin:

- kaj je zaposleni v delovnem procesu delal,
- kako je opravil svoje delo (Jurančič, 1995: 8).

Plača je pravica delavca in hkrati glavna obveznost delodajalca, ki izhaja iz sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Je bistveni in nujni element pogodbe o zaposlitvi (Kresal, 2001: 144).

Plača je sestavljena iz:

- osnovne plače,
- dodatkov,
- dela plače na podlagi doseganja delovne uspešnosti,
- dela plače iz naslova uspešnosti poslovanja.

V skladu z veljavno ureditvijo delavec prejema plačo za opravljanje dela, torej za čas, ko dela, medtem ko za čas odsotnosti, ko ne dela, delavec ne prejema plače. V določenih primerih odsotnosti z dela, torej tudi za čas, ko ne dela, ima v skladu z veljavno ureditvijo delavec pravico do nadomestila plače (v primeru bolezni, poroda (porodniškega dopusta), letnega dopusta, določenih odsotnosti zaradi osebnih okoliščin – smrti, poroke, rojstva, selitve, izobraževanja, suspenza, pripora, v času odpovednega roka itd). Vendar plača, nadomestilo plače ni vse, kar je dolžan delodajalec plačati delavcu. Tako SKPgd kot Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti (v nadaljevanju KPnd) predvidevata, da ima delavec pravico tudi do drugih osebnih prejemkov, med katere uvrščata:

- regres za jubilejne nagrade,
- jubilejne nagrade,
- odpravnino ob upokojitvi,
- solidarnostne pomoči.

Nadalje ima delavec pravico še do povračil stroškov v zvezi z delom. Naštujemo le nekaj najbolj tipičnih povračil stroškov v zvezi z delom, ki se pojavljajo v naših veljavnih predpisih:

- povračilo stroškov za prehrano (regres za prehrano),

- povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela,
- terenski dodatek,
- kilometrina,
- nadomestilo za ločeno življenje – stroški stanovanja, prehrane (Kresal, 2000: 42–44).

3.1 Osnovna plača

Osnovna plača je pomembna kategorija, saj predstavlja osnovni prejemek oziroma plačilo, do katerega je upravičen delavec, poleg tega jo veljavni predpisi določajo kot osnovo za izračun številnih dodatkov k osnovni plači, nadomestil plač in nekaterih drugih prejemkov iz delovnega razmerja.

Osnovna plača je pojem, ki se nanaša na konkretnega delavca, na konkretno pogodbo o zaposlitvi. Vsebovana mora biti v pogodbi o zaposlitvi. S pogodbo o zaposlitvi pa stranki ne moreta določiti poljubne višine osnovne plače. Višina ni prepuščena le dogovoru strank, ampak je treba pri njeni določitvi upoštevati določbe zakonov in kolektivnih pogodb, ki urejajo višino plače oziroma način njene določitve. Delavcu pripada osnovna plača za polni delovni čas, vnaprej določene rezultate in normalne delovne pogoje v višini, ki ne more biti nižja od ustrezne izhodiščne plače (Kresal, 2000: 45).

3.2 Dodatki

Delavcem poleg osnovne plače pripadajo tudi razni dodatki iz različnih razlogov:

- dodatek za delo v delovnem času, ki je za delavca manj ugoden,
- dodatek zaradi neugodnih vplivov okolja,
- dodatek zaradi posebnih obremenitev pri delu,
- dodatek zaradi nevarnosti pri delu.

Posebne vrste dodatek je dodatek na delovno dobo. Gre za periodično povečevanje plače za določen odstotek od osnovne plače na vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

3.3 Nadomestila plače

Nadomestila plače pripadajo delavcu v primeru različnih odsotnosti z dela, kot to določajo zakon in kolektivne pogodbe. Te različne odsotnosti so naslednje:

- začasno preseženi delavci za čas čakanja na delo ali za čas do prekvalifikacije,
- trajno preseženi delavci, ki so invalidi, starejši delavci, in jim delovno razmerje v skladu z zakonom ne preneha, za čas čakanja na delo,

- za trajno presežene delavce v času odpovednega roka,
- zaradi osebnih okoliščin (izobraževanja, dela prostih dni, letnega dopusta, zaradi bolezni, porodniškega dopusta).

3.4 Bruto plača, neto plača

Bruto plača je znesek, od katerega še niso odšteti zneski davkov in prispevkov, ki se plačujejo od plače.

Če od bruto plače odštejemo vse davke in prispevke, ki jih predpisuje zakonodaja, dobimo neto plačo.

Zavezanec za davke in prispevke od plače je delavec, obračuna in odvede pa jih tisti, ki izplačuje plačo, torej delodajalec. Neto plača predstavlja znesek, ki ostane delavcu in jo delodajalec izplača delavcu. Določene prispevke in davke mora plačevati tudi delodajalec. Če bruto plači prištejemo še obvezne dajatve, katerih zavezanec in plačnik je delodajalec, dobimo strošek dela. Pove nam, kolikšen strošek za delodajalca v celoti predstavlja zaposlitev delavca.

Ko govorimo o plači, je mišljena bruto plača, če ni posebej opozorjeno, da gre za neto znesek. Tudi zneski v zakonih, drugih predpisih, kolektivnih pogodbah itd., ki se nanašajo na plače ali druge prejemke iz delovnega razmerja, pomenijo bruto zneske, če ni izrecno drugače določeno.

3.5 Vrednotenje dela

V preteklosti so delodajalci s plačo omogočali delavcem samo njihovo zadovoljitev osnovnih potreb po dobrinah za življenje ali celo samo nujno potrebne dobrine za preživetje.

Novejša zgodovina na področju urejanja sistemov plač je pestra, celo revolucionarna in zelo raznolika, tudi glede na prostor. Organi oblasti in večina makroekonomistov ugotavljajo škodljive posledice previsokih plač za gospodarstvo Slovenije (Kejžar, 1995: 167).

Osnova vrednotenja dela so analiza dela in izdelani opisi delovnih mest, ki vsebujejo osnovne podatke o delovnem mestu. Poznamo tri motivacijske vloge plač, ki jih bomo opisali spodaj:

- **Socialna vloga plače** je utemeljena z dejstvom, da plača omogoča in zagotavlja tistim, ki jo prejemajo, in vsem, ki so od nje odvisni, boljše ali slabše preživetje. Težnja, ki temelji na socialni vlogi plače, je

zmanjševanje razlik. Za socialno vlogo plač ni pomembno (ali v zelo omejenem obsegu), kaj je zaposleni delal in kako je opravil svoje delo.

- **Stroškovna vloga plač** temelji na dejstvu, da je vsaka plača nekje strošek, ki se mora pokriti tako, da se z njim obremeni nek proizvod ali storitev. S tem plača vpliva na oblikovanje cen proizvodov in storitev oziroma na konkurenčnost proizvajalcev.
- **Motivacijska vloga plač** realizira medsebojno odvisnost med zahtevnostjo dela in rezultati opravljenega dela ter med višino plače zaposlenega. Izkušnje kažejo, da dobro motiviran delavec prevzame zahtevnejše delo in ga opravi tako, kot je bilo pričakovano ali še bolje. Izpolnjena morata biti dva pogoja:
 - delavec mora biti seznanjen s cilji, ki jih mora doseči,
 - stimulacija mora biti ustrezna večjim umskim in telesnim naporom.

Skrajna realizacija motivacijske vloge plače pomeni, da je ta odvisna samo od tega, kaj je zaposleni delal in kako je opravil svoje delo. To načeloma prinaša razlike v plačah od nič do neskončno. Nič tistemu, ki svojega dela ni opravil ali ga je opravil zelo slabo, neskončno višino plače pa zaposlenemu, ki je izjemno dobro opravil zahtevno delo (Juraničič, 1995: 8–9).

4 SISTEMI NAGRAJEVANJA

Pri sistemu plač in nagrajevanja gre predvsem za usklajeno politiko, procese in prakse organizacije, da bi svoje zaposlene lahko nagradila glede na njihovo sodelovanje z njimi ter tudi na njihovo tržno ceno. Z vidika zaposlenih pa sistem potrjuje ustreznost ali neustreznost njihovega vedenja (povzeto po Lipičnik, 2002: 487).

Nagrajevanje delavcev sodi med glavne psihološke stimulatorje dela, zato je vplivanje na delavca glavni aspekt ravnanja s človeškimi viri in ključno vprašanje, kako močno vlogo ima denar za zaposlenega pri vplivanju na zavzetost za delo. Organizacije se morajo zavedati, da je zaposlenim potrebno dati več prostora za človeški razvoj in ne le omogočiti zadovoljevanje eksistencialnih potreb.

Kakšen sistem plač bo podjetje izbralo, je odvisno od podjetja samega in njegovih ciljev, pri čemer je osnovni cilj sistema plač in nagrajevanja podpreti izvajanje poslovne strategije podjetja ter tako prispevati k poslovni uspešnosti. Tako mora sistem plač in nagrajevanja zadostiti naslednjim zahtevam:

- prispevati mora k večji učinkovitosti in uspešnosti zaposlenih,
- biti mora pravičen,

- stroške dela mora zadržati v načrtovanih okvirih,
- ustrezati mora veljavnim zakonskim normam,
- motivirati mora zaposlene.

Nagrajevanje po uspešnosti ima nekaj lastnosti, ki jim delodajalec težko zadosti, saj zahteva sistem (Pučko, Rozman, 1992: 124–139):

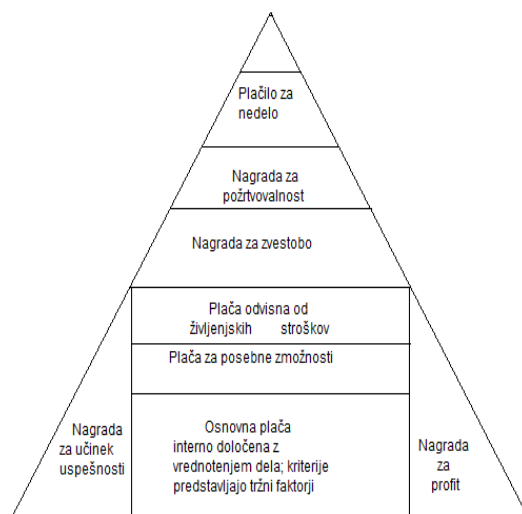
- dobro opremljeno računovodsko in finančno službo in s tem višje stroške poslovanja,
- možnost podcenjevanja kakovosti dela,
- možnost negativnih odnosov med zaposlenimi,
- morebitno zmanjšanje proizvodjalnih sil zaradi utrujenosti,
- porajanje nezaupanja in zaviranj pri delavcih zaradi slabih preteklih izkušenj.

Organizacije oblikujejo odgovore o procesih, praksi, strukturi in postopkih, ki določajo tipe in ravni plač, ugodnosti pri delu in druge oblike nagrad (Lipičnik, 1998: 191). Da bi v podjetjih oblikovali ustrezne sisteme nagrajevanja, je potrebno pravilno ovrednotiti delo – določiti njegovo realno vrednost, ki se najpogosteje določi na podlagi znanj in spretnosti, odgovornosti, kompleksnosti ter spretnosti ravnanja z ljudmi.

Poznamo dva sistema nagrajevanja: finančno in nefinančno nagrajevanje.

➤ **Finančno nagrajevanje**

Podjetje prilagaja sistem plač svojim značilnostim, pri čemer upošteva veljavne predpise in tako oblikuje svojo strukturo plač. Na podlagi predpisov in prilagajanja svojim značilnostim podjetje pri oblikovanju plač za zaposlene v veliki meri izhaja iz plačilne piramide, pri čemer največji delež zavzema osnovna plača, drugi deleži pa odpadejo na druge, za družbo pomembne dejavnike: plača za posebne zmožnosti, plača, odvisna od življenjskih stroškov, nagrada za zvestobo, nagrada za požrtvovalnost, plačilo za nedelo, nagrada za učinek in nagrada za dobiček (Kežzar, 1995: 49).



Slika 2: Plačilna piramida
(Vir: Kejžar, 1995: 49)

Osnovna plaća predstavlja predvsem dogovorjeno ceno zaposlenega v zameno za njegovo delo. Poleg dogovorjene cene ima še dva namena. Prvi zadeva konkurenčnost na trgu dela, pri čemer želi podjetje perspektivne delavce pridobiti ali obdržati, zato plaća več kot konkurenca. Drugi namen zadeva razmerje plač v podjetju, saj z vrednotenjem dela zaposlenih želi podjetje doseči takšno razmerje med plačami, da se že po višini plače vidi, kdo opravlja zahtevnejše in pomembnejše delo.

Plačo, ki je odvisna od življenjskih stroškov, uporabljajo podjetja za omilitev vplivov inflacije in tako zaposlenim dajo občutek neke varnosti pred gospodarskimi nihanjem.

Nagrade za zvestobo so deležni delavci, ki delajo v dobrem in slabem že dolgo časa, s tem vodilni želijo pokazati drugim neizkušnim zaposlenim, da se trud izplača. S tem družba na nek način »kupi« zvestobo svojih delavcev.

Plaća za posebne zmožnosti, med katere štejemo znanje tujih jezikov, posebne ročne spretnosti itd., združbe rade plačujejo tudi, če jih delavci pri svojem delu ne potrebujejo vsak dan. Gre za to, da se zavedajo večje uporabne vrednosti delavcev s temi znanji, ki jih lahko uporabijo, če bi bilo to potrebno.

Nagrado za požrtvovalnost si prisluži tisti delavec, ki delo opravlja tako rečeno »na črno«. Dela izven delovnega časa po pogodbi, dežura, dela v izmenah. Te nagrade delodajalci radi izplačajo zato, saj vedo, da se lahko na takega delavca zanesejo tudi v prihodnje.

Posebno vrsto plačila pa predstavlja plačilo za nedelo. To je čas, ko delavca ni na delu zaradi bolniške, dopusta ali pa je kako drugače odsoten z dela. Delodajalec se zaveda, da delavec ta čas mora imeti, saj si tako nabere novih moči za boljše in učinkovitejše opravljanje dela.

Pri vsem tem je pomembno, da organizacije motivirajo ljudi s plačo in ne zanjo. Če organizacije motivirajo delavce za plače, bodo ti brezpogojno vedno hoteli večjo plačo. Če pa se bodo navadili za storjeno vedno kaj dobiti, bo to sistem, v katerem bosta zadovoljna tako delavec kot delodajalec (povzeto po Kejžar, 1995: 49–50).

➤ **Nefinančno nagrajevanje**

Poleg materialnih oblik nagrajevanja se v podjetju pojavljajo tudi nematerialne oblike, ki zadovoljujejo različne potrebe ljudi v organizaciji. Ljudje si vedno bolj prizadevajo, da se v podjetju uvrščajo v najvišji red, to pomeni, da si želijo osebnega razvoja, samostojnosti pri delu, status itd. Iz tega so se razvile številne nematerialne strategije, ki skupaj z materialnimi tvorijo motivacijski sistem. Sedaj je tako, da so nematerialne potrebe zadovoljene šele, ko poskrbimo za materialne, med to pa sodi plača. Če plače ni, smo nezadovoljni in tudi dela ne opravljamo tako, kot bi ga drugače. Delo, kjer posameznik lahko uveljavlja svoje sposobnosti in vidi možnost lastnega razvoja in napredka, je za delavca najboljša spodbuda. Nekaj nematerialnih nagrajevanj bomo opisali v nadaljevanju.

| | |
|------------------------------|--|
| Delovni pogoji | <ul style="list-style-type: none">• Zaposleni si kot dobre delovne pogoje predstavljajo majhen nadzor vodje, ki jim da priznanja in pohvale, izreka pripombe in graje ter skrbi za nemoten potek dela. |
| Delovna klima | <ul style="list-style-type: none">• Če bodo zaposleni delali v okolju, kjer se bodo počutili sproščeno, zadovoljno, potem bodo kreativni, bolj se bodo potrudili pri svojih delovnih nalogah. Klima, ki to omogoča, mora biti odprta, kooperativna, posvetovalna in osredotočena na posameznika. |
| Vsebina dela | <ul style="list-style-type: none">• Delo, pri katerem posameznik lahko uporabi svoje znanje, kjer se lahko uči in strokovno raste, vsebina, ki se mu zdi zanimiva. |
| Samostojnost pri delu | <ul style="list-style-type: none">• Pomeni, da imajo zaposleni možnost odločanja o tem, kaj in kako bodo izpeljali delovno nalogo, samostojno si razporejajo delovni čas, vključeni so v odločanje o splošnih zadevah podjetja. |
| Vodenje in organizacija dela | <ul style="list-style-type: none">• Vodje, ki so usmerjene k zaposlenim, izvajajo ohlapen nadzor, jim dajejo priznanja in pohvale, izrekajo pripombe in graje ter skrbijo za nemoten potek dela. |

Tabela 2: Nematerialne oblike nagrajevanja:
(Vir: Lastni)

5 DAVČNI IN RAČUNOVODSKI SISTEM PLAČ

Plača je delavčev dohodek, ki je tako, kot so drugi dohodki, obdavčljiv. Od njega se plačuje davek. Z razvojem sistemov socialnih zavarovanj pa se od delavčeve plače plačujejo še prispevki za ta zavarovanja: pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za brezposelnost in porodniško varstvo (Kresal, 2001: 178).

V Sloveniji je delo obremenjeno z davkom na dohodek – tega plača zaposleni – ter prispevek za socialno varnost, ki jih plačata zaposleni in delodajalec. Poleg tega smo v Sloveniji do 1. 1. 2009 imeli davek na izplačila plač.

Davčna osnovna je osnova, od katere se obračunava dohodnina in je različna glede na vrsto dohodka.

Letna davčna osnova pa je vsota davčnih osnov, ki se lahko rezidentom zmanjša na osnovi priznanih davčnih olajšav (Kruhar Puc, 2005: 94).

Poznamo dva zavezanca za plačilo dohodnine. Prvi zavezanec se imenuje rezident, drugi pa nerezident. Za rezidenta velja, da je zavezan, da plača dohodnino od vseh dohodkov, ki jih ima v Republiki Sloveniji (v nadaljevanju RS) ter izven nje. Za nerezidenta pa velja, da mora plačati tiste dohodke, ki jih imajo znotraj RS. Obračunana in plačana akontacija dohodnine se nerezidentu šteje kot dokončen davek.

Za rezidenta se lahko šteje tisti, ki izpolnjuje naslednje pogoje:

- ima uradno prijavljeno stalno prebivališče v RS,
- je diplomat,
- je zaposlen v diplomatski misiji in je drugi občinski ali državni uslužbenec v tujini,
- ima običajno bivališče ali središče svojih osebnih in ekonomskih interesov v RS,
- je v kateremkoli času v davčnem letu prisoten v Sloveniji oz. skupno več kot 183 dni.

Za nerezidenta pa se šteje, če:

- je tuji diplomat,
- je tujec, zaposlen v diplomatski misiji in drugi občinski ali državni uslužbenec v RS,
- je tuji funkcionar, strokovnjak ali uslužbenec mednarodne organizacije,
- je tuja fizična oseba, ki izpolnjuje naslednje pogoje:
 - v Sloveniji bo bivala izključno kot tuj strokovnjak za dela, za katera v Sloveniji ni dovolj ustreznega kadra,
 - ni bila rezident v kateremkoli času petih let pred prihodom v Slovenijo,
 - ni lastnik nepremičnin v Sloveniji,
 - bi bivala v Sloveniji najmanj 365 dni.

5.1 Obremenitev dela z davki in prispevki od leta 2005 do 2010

Obremenitev stroškov dela v Sloveniji je bila v letu 2010 za 1,1 odstotne točke nižja kot v letu 2009, pozitiven finančni učinek prehoda iz brezposelnosti v zaposlenost pa je bil za samsko osebo brez otrok višji za 0,2 odstotne točke.

Od stroškov dela za zaposleno osebo, ki je v letu 2010 zaslužila 67 % plače povprečne zaposlene osebe, je bilo 38,6 % namenjenih za plačilo davčnih bremen, 61,4 % pa za neto plačo. Davčna obremenitev v letu 2010 je bila za 1,1 odstotne točke nižja kot v letu 2009.

| | Davčna obremenitev stroškov dela (%) | Past brezposelnosti (%) | Past nizkih plač (%) | |
|------|--------------------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| | | | samska oseba, brez otrok | par, ena oseba zaposlena, dva otroka |
| 2005 | 41,6 | 82,6 | 50,8 | 76,4 |
| 2006 | 41,2 | 82,2 | 51,6 | 72,6 |
| 2007 | 40,9 | 80,7 | 51,0 | 67,4 |
| 2008 | 40,3 | 83,4 | 53,1 | 68,0 |
| 2009 | 39,7 | 83,4 | 52,7 | 68,4 |
| 2010 | 38,6 | 83,2 | 47,8 | 63,8 |

Tabela 3: Kazalniki spodbud za delo v Sloveniji, 2005–2010

Vir: Statistični urad Republike Slovenije

V tabeli spodaj bomo prikazali dejansko obremenjenost celotnega stroška izplačila plače s prispevki in davki za bruto plače.

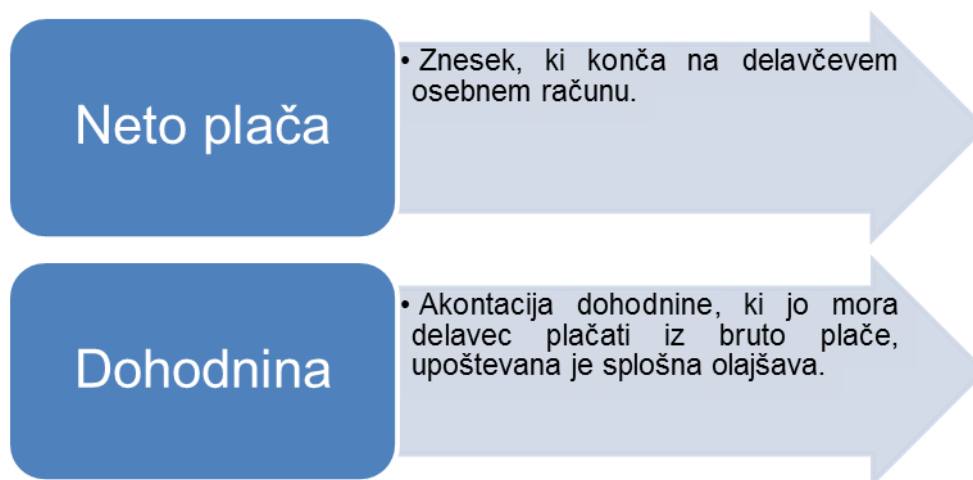




Tabela 4: Obremenjenost bruto plače

Vir: Lastni vir

5.2 Računovodska obravnava plače

Slovenski računovodski standard (v nadaljevanju SRS 15 – stroški dela in stroški povračil zaposlencem) se uporablja pri knjigovodskem razvidovanju, obračunavanju in razkrivanju stroškov plač in z njimi povezanih dajatev ter drugih stroškov dela, pa tudi stroškov povračil zaposlencem z njihovimi deleži v dobičku iz opravljenega dela vred. Povezan je z računovodskimi načeli 75, 81, 83, 84 in 104 (*Kodeks računovodskih načel*, 1995: 85).

SRS obdeluje:

- razvrščanje stroškov dela in stroškov povračil zaposlencem,
- priznavanje stroškov dela in stroškov povračil zaposlencem,
- začetno računovodsko merjenje stroškov dela in stroškov povračil zaposlencem,
- prevrednotenje stroškov dela in stroškov povračil zaposlencem,
- uskupinjevanje stroškov dela in stroškov povračil zaposlencem ter
- razkrivanje stroškov dela in stroškov povračil zaposlencem.

Skladno s SRS 15.3 moramo stroške porazdeliti v nekaj skupin:

- plače, ki pripadajo zaposlencem, v kosmatem znesku,
- nadomestila plač, ki skladno z zakonom, kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi pripadajo zaposlencem za obdobje, ko ne delajo, v kosmatem znesku, ki bremeni podjetje,
- dajatve v naravi, darila in nagrade zaposlencem ter zanje plačani ali njim povrnjeni zneski, ki niso v neposredni zvezi s poslovanjem,
- odpravnine, ki pripadajo zaposlencem, ko prenehajo delati v podjetju,
- dajatve, ki se dodatno obračunavajo od plač, nadomestila plač, dajatev v naravi, darilnih, nagradah ter odpravninah zaposlencem, ki bremenijo izplačevalca.

6 ANKETA IN ANALIZA ANKETE

6.1 Problem in cilj

Plača za skoraj vsakega človeka pomeni edini vir dohodka. Žal smo lahko sedaj le srečni, če vsak mesec dobimo plačo. Veliko podjetij, ki je bilo uspešnih, gre v stečaj. S tem pa se pojavijo problemi pri izplačilu tistega, kar delavcu pripada.

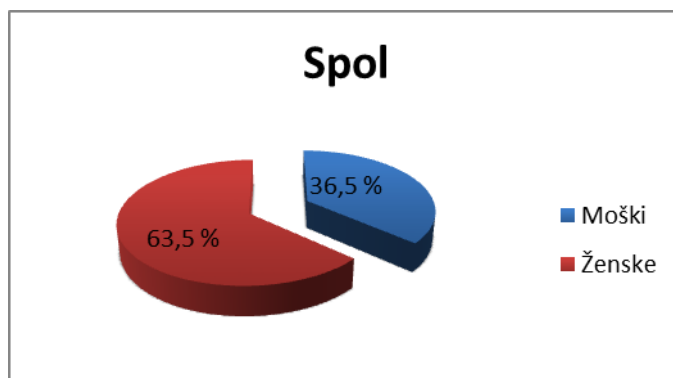
V anketi smo skušali izvedeti, kaj anketiranci menijo o največjem problemu izplačevanja, kaj jim največ pomeni v življenju, kakšni so okvirni mesečni dohodki, koliko denarja jim ostane ob koncu meseca oziroma pred naslednjo plačo.

6.2 Opis in analiza raziskave

Rešene ankete smo pridobili preko interneta in so anonimne. Reševali so jo izključno samo zaposleni ljudje. Anketa vsebuje 11 vprašanj, ki se navezujejo na naš problem. Rešenih je 63 anket in vse so pravilno izpolnjene. Podatke smo obdelali v Excelu, jih prenesli v Word in ponazorili z grafi.

6.3 Rezultati

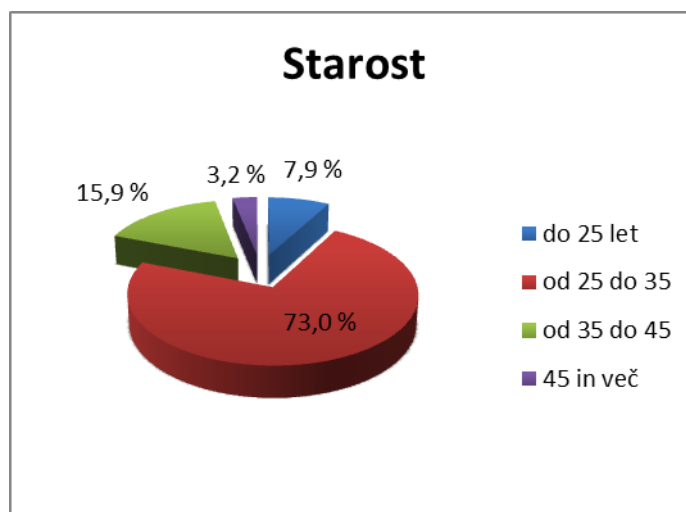
6.3.1 Spol anketirancev



Graf 1: Spol anketirancev

Anketirali smo 63 zaposlenih ljudi. Od tega je bilo 23 moških (36,5 %) in 40 žensk (63,5 %).

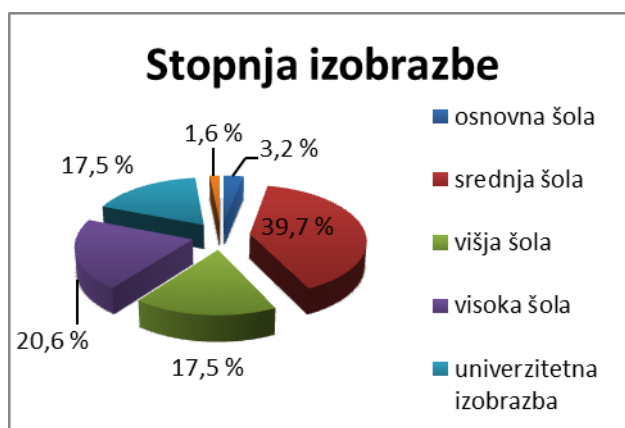
6.3.2 Starost



Graf 2: Starost anketirancev

Anketiranci so se razvrstili v štiri starostne skupine. V prvi skupini do 25 let je bilo 5 oseb (7,9 %), v drugi skupini od 25 do 35 je bilo 46 oseb (73 %), v tretji od 35 do 45 je bilo 10 oseb (15,9 %) ter v zadnji skupini od 45 let in več sta bili 2 osebi (3,2 %).

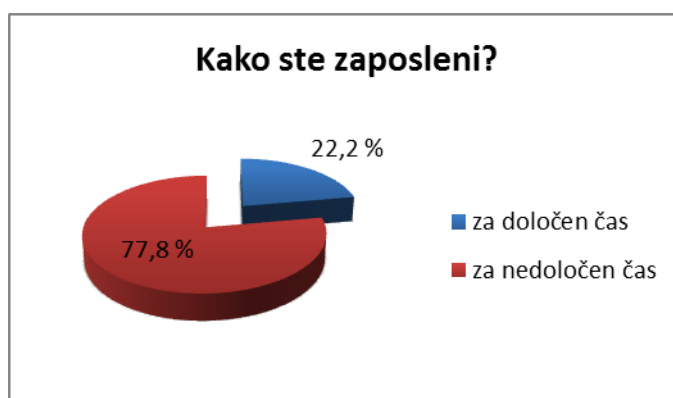
6.3.3 Stopnja izobrazbe



Graf 3: Stopnja izobrazbe

Pri stopnji izobrazbe so bili naslednji rezultati: s končano osnovno šolo sta bili 2 osebi (3,2 %), srednjo šolo ima zaključenih 25 oseb (39,7 %), višjo šolo 11 oseb (17,5 %), visoko šolo je zaključilo 13 oseb (20,6 %), z univezitetno izobrazbo je bilo 11 anketirancev (17,5 %), samo en anketiranec (1,6 %) pa spada v skupino z magisterijem oziroma doktoratom.

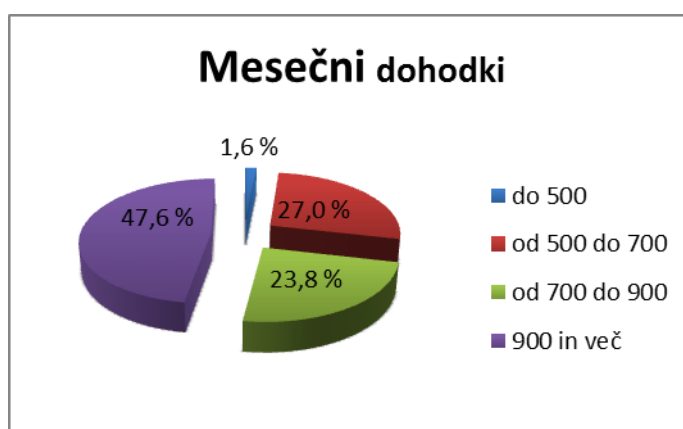
6.3.4 Kako ste zaposleni?



Graf 4: Zaposlenost?

Pri anketnem vprašalniku, kako ste zaposleni, so anketiranci odgovorili s 14 odgovori za določen čas (22,2 %), za nedoločen čas pa 49 oseb oziroma 77,8 % anketirancev.

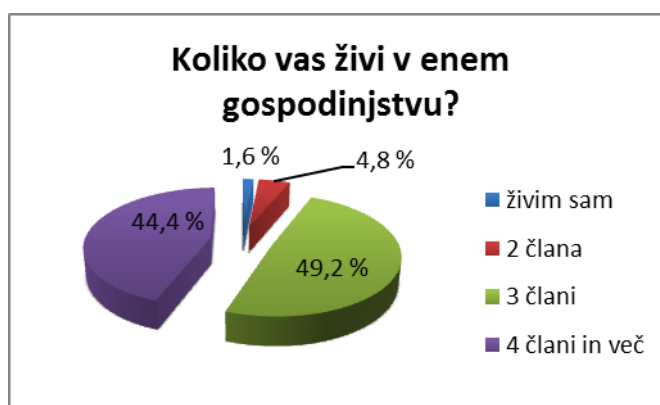
6.3.5 Mesečni dohodek (v evrih, neto plača)



Graf 5: Mesečni dohodek

Do 500 evrov mesečnega dohodka ima 1 anketiranec (1,6 %), od 500 do 700 ima 17 anketirancev (27 %), od 700 do 900 ima 15 anketirancev (23,8 %), največ anketirancev, kar 30 (47,6 %), pa je odgovorilo, da ima mesečnega dohodka 900 evrov ali več.

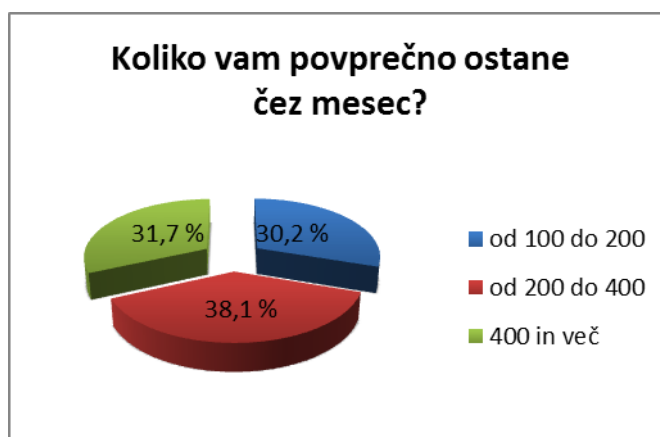
6.3.6 Koliko vas živi v enem gospodinjstvu?



Graf 6: Število oseb v gospodinjstvu

Iz tega anketnega vprašanja smo razbrali, da je gospodinjstev z eno osebo le 1,6 % (ena oseba), 3 osebe ali 4,8 % živijo v gospodinjstvu z 2 članoma, s tremi člani živi 31 oseb (49,2 %) ter 28 oseb ali 44,4 % živi v gospodinjstvu s štirimi člani ali več. Podatki kažejo, da gre za mlado populacijo. Postavlja se nam vprašanje, ali so to mlade družine z enim ali dvema otrokoma ali pa gre za zaposlene za določen čas, ki si še niso ustvarili lastnega gospodinjstva oziroma družine ter živijo še pri starših.

6.3.7 Koliko vam povprečno ostane dohodka čez mesec (v evrih)?



Graf 7: Ostanek dohodka

Pri tem vprašanju smo želeli izvedeti, koliko približno ostane zaposlenemu, ko poravnava vse nujne stroške. Rezultati pa so naslednji: od 100 do 200 evrov ostane 19 osebam ali 30,2 % vseh anketirancev, od 200 do 400 evrov ostane 24 osebam ali 38,1 % ter od 400 evrov ali več ostane 20 osebam (31,7 %).

6.3.8 Mnenja glede sorazmernih cen življenjskih potrebščin s plačami?

Pri tem vprašanju so se pojavili različni odgovori. Največkrat omenjeni so bili, da se življenjske potrebščine prehitro dražijo, plače pa ostajajo enake ali pa se celo nižajo. Nekateri so tudi odgovorili, da bi dobrine, ki so življenjskega pomena, kot so moka, jajca, sladkor, morale imeti davek 0 %. Pravijo, da je sorazmerje med plačo in cenam porušeno, saj cene dobrin naraščajo, plače pa stagnirajo. Iz anket lahko razberemo, da je zelo malo ljudi, ki bi menili, da cene sorazmerno naraščajo z njihovo plačo.

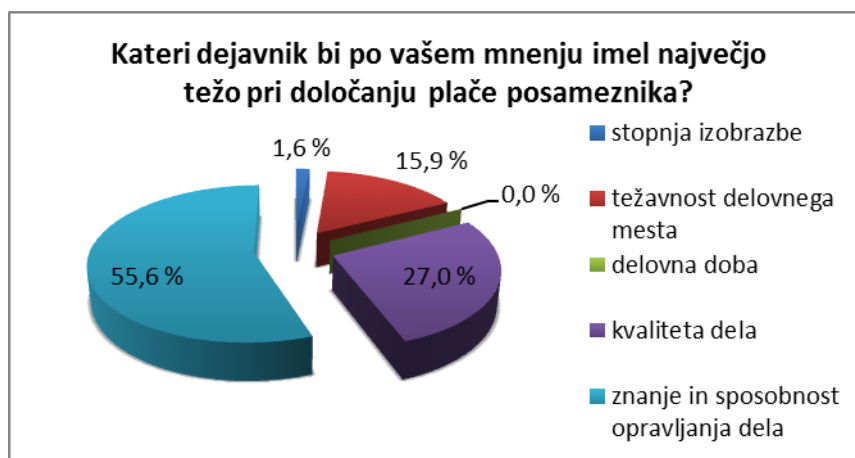
6.3.9 Kako ste zadovoljni s plačo, ki jo dobite?



Graf 8: Zadovoljstvo s plačo

S plačami, ki jih anketiranci dobijo, je zadovoljnih 12 (19 %) anketirancev, 40 ali 63,5 % jih pravi, da bi bilo lahko bolje, za zelo slabe pa je odgovorilo 11 anketirancev ali 17,5 %.

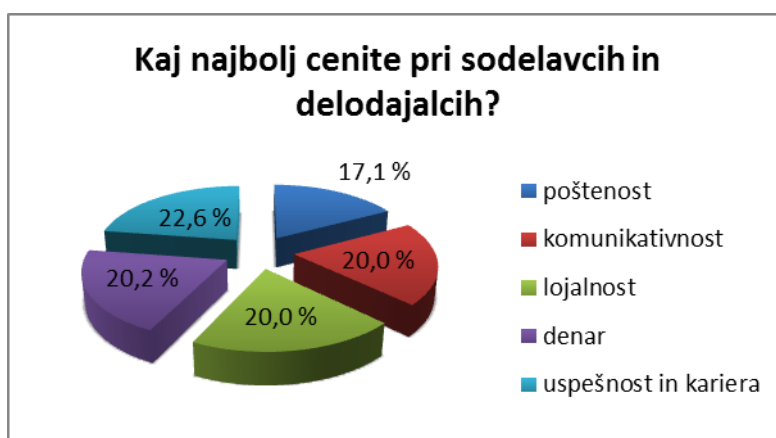
6.3.10 Kateri dejavnik bi po vašem mnenju imel največjo težo pri določanju plače posameznika?



Graf 9: Najbolj pomemben dejavnik pri določanju plače

Delovna doba za nobenega anketiranca ne predstavlja teže pri določanju plače posameznika, z 1 glasom (1,6 %) je odgovor *stopnja izobrazbe*, sledi *težavnost dela* z 10 glasovi (15,9 %), *kvaliteta dela* je na drugem mestu pomembnosti s 17 glasovi (27 %) ter na prvem mestu sta *znanje in sposobnost opravljanja dela* s 35 glasovi (55,6 %).

6.3.11 Kaj najbolj cenite pri sodelavcih in delodajalcih?



Graf 10: Kaj najbolj cenite pri sodelavcih in delodajalcih?

Na prvem mestu je *poštenost*, nato sledijo *komunikativnost*, *lojalnost*, *denar*, na zadnjem mestu pa sta najmanj pomembni *uspešnost in kariera*.

To vprašanje je bilo sestavljeno tako, da tisti odgovor, ki ima najmanj točk, ljudem največ pomeni.

Tako je imela poštenost 162 točk, komunikativnost 189 točk, lojalnost 189 točk, denar je imel 191 točk, največ točk sta imeli uspešnost in kariera (214).

Ocenjevalo se je od 1 do 5. Tako so se točke med seboj seštevale.

6.3.12 Kaj menite, da je pglavitni razlog takih plač, kot so sedaj?

Tukaj so odgovori zelo različni. Nekateri menijo, da država določi previsoke davke na delo in tako delodajalce preveč bremenijo, le-ti pa potem po žepu udarijo zaposlene. Nekateri so mnenja, da so vzroki politični in gospodarski, da so krivi sedanja vlada, nekonkurenčnost gospodarstva, premajhna produktivnost, da imajo izdelki nizko dodano vrednost, da ni vlaganj v nove, bolj dovršene izdelke. Določeni menijo, da ljudje, ki so ambiciozni in sposobni, niso najbolj zaželeni, zato se raje umaknejo v tujino.

| Vprašanje | Odgovor z največ ponovitvami | Delež v vseh odgovorih v % | |
|--|---------------------------------------|----------------------------|--|
| ženski spol | 40 | 63,5 | |
| starost | 25–35 | 73,0 | |
| stopnja izobrazbe | srednja | 39,7 | |
| kako ste zaposleni | nedoločen čas | 77,8 | |
| ostanek dohodka | 200–400 evrov | 38,0 | |
| število ljudi v gospodinjstvu | 3 člani | 49,2 | |
| mesečni dohodek | 900 in več | 47,6 | |
| zadovoljstvo s plačo | lahko bi bilo bolje | 63,5 | |
| dejavnik pri določanju plače | znanje in sposobnost opravljanja dela | 55,6 | |
| najbolj cenjeno pri sodelavcih in delodajalcih | poštenost | 17,1 | |

Tabela 5: Povzetek ankete

Največ anketirancev je bilo ženskega spola, starih od 25 do 35 let, s srednjo izobrazbo, zaposlenih za nedoločen čas. Anketirancem ostane od 200 do 400 evrov mesečnega dohodka, potem ko že plačajo vse položnice in ostale stroške. V enem gospodinjstvu živijo trije člani, mesečni dohodek znaša nad 900 evrov. Njihovo

mnenje je, da bi bile plače lahko boljše. Največ ljudi pri določanju plače prisega na znanje in sposobnost opravljanja dela, najbolj pa cenijo poštenost pri sodelavcih in delodajalcih.

7 ZAKLJUČEK

Če povzamemo odgovore, ki smo jih pridobili z anketo, ugotovimo, da je bilo največ anketirancev ženskega spola, starih od 25 do 35 let, s srednjo izobrazbo, zaposlenih za nedoločen čas. Anketirancem ostane od 200 do 400 evrov mesečnega dohodka, potem ko že plačajo vse položnice in ostale stroške. V enem gospodinjstvu živijo trije člani, mesečni dohodek znaša nad 900 evrov. Njihovo mnenje je, da bi bile plače lahko boljše. Največ ljudi pri določanju plače prisega na znanje in sposobnost opravljanja dela, najbolj pa cenijo poštenost pri sodelavcih in delodajalcih.

V diplomski nalogi smo v uvodu postavili cilj, da bi radi dokazali, da se z boljšimi odnosi, boljšo komunikacijo in boljšo pravno podlago lahko izboljša stanje pri plačah. V anketi so anketiranci odgovorili, da jim poštenost največ pomeni, da bi plače morale biti porazdeljene po znanju in sposobnostih posameznika, torej iz tega lahko sklepamo, da ljudje pravilno razmišljajo, da bi se plače lahko uredile tako, da bi bile za vsakega bolj zadovoljive. Na vprašanje, kaj je poglobitni razlog, da so plače take, kot so sedaj, so anketiranci zapisali, da je država postavila previsoke davke na delo in le-ti tako bremenijo delodajalce, ki po žepu udarijo zaposlene. In to je vzrok nizkih plač. Cene plač ne naraščajo sorazmerno s cenami življenjskih potrebščin, zato je vedno večja verjetnost revščine.

Z anketo smo dokazali, da bilo življenje pri nas veliko boljše, če bi država oziroma vlada bolj upoštevala mnenja nas, ljudi, ki iz meseca v mesec gledamo, kako bomo prišli skozi.

Kot vemo, je življenje v sedanjem času postalo težko, zelo veliko ljudi nima služb. Ali je ne dobijo, mogoče jih odpustijo ali pa podjetja zaprejo svoja vrata zaradi prevelikih dolgov. Žal je to vedno bolj pereč problem pri nas. Ker smo v diplomski nalogi želeli dokazati, da je temu res tako, smo naredili anketo, ki so jo reševali naključni zaposleni ljudje. Kot je razvidno iz ankete, je kar 40 anketirancev oziroma 63,5 % odgovorilo, da bi bilo lahko boljše. Iz tega razberemo, da je v Sloveniji največji problem tega, da so plače, odkar smo v Evropski uniji, enake prejšnjim ali v nekaterih primerih celo manjše, dobrine, ki pa jih nujno potrebujemo za preživetje, pa se iz meseca v mesec dražijo.

Menimo, da je problem v vladi, saj ta ne zna urediti zadev tako, da ne bi bilo take krize, da bi vsi ljudje dobro živeli, ne le uslužbenci na najvišjih položajih v državi. Pri nas pa, namesto da bi zmanjšali plače vodilnim javnim uslužbencem, raje zvišujejo

trošarine za nafto in višje davke, sebi pa vladajoča stran kupuje najdražje luksuzne zadeve, če povzamemo primer računalnikov.

Za konec lahko potrdim še tale rek: »Kar človek sam prisluži, najbolje obrne!«

8 VIRI

- Dolenc, P., Vodopivec, M. (2000). *Mobilnost dela in fleksibilnost sistema plač*. Koper: Fakulteta za management Koper.
- Hemingway, J. (1991). *Kjer je volja*. London: Video Arts.
- Jurančič, Ilya (1995). *Plače v gospodarstvu: sistematizacija delovnih mest, metode za vrednotenje dela in merila za ugotavljanje delovne uspešnosti*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Jurman, B. (1981). *Človek in delo*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Kejžar, I. (1995). *Modra knjiga: Plače v Sloveniji*. Ljubljana: Moderna organizacija.
- Kresal, B. (2000). *Predpisi o plačah*. Lesce: Založba Oziris.
- Kresal, B. (2001). *Pravna ureditev plač*. Ljubljana: Bonex.
- Kruhar Puc, R. (2005): *Obdavčitev plač in drugih osebnih prejemkov ter povračila stroškov v zvezi z delom*. Ljubljana: Založba Legat.
- Lipičnik, Bogdan (1998b). *Nagrajevanje in ugodnosti zaposlenih*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Pučko, Danijel, Rozman, Rudi (1996). *Ekonomika in organizacija podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Spletne strani:

- Spletna stran Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve: *Zakon o minimalni plači*, http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_i_z_dela/socialno_partnerstvo/minimalna_placa, dosegljivo 20. 3. 2012
- Spletna stran največje slovenske založbe pravne literature: *Pogodba o zaposlitvi in podjetništvu*, <http://www.gvzalozba.si/si/knjigarna/pravne-knjige/pravna-literatura/pogodba-o-zaposlitvi-in-podjetniska-kolektivna-pogodba>, dosegljivo 15. 5. 2012.
- Spletna stran Statističnega urada RS, članek o kazalnikih spodbud za delo od 2005 do 2010 v Sloveniji, http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3911, dosegljivo 20. 3.2012
- Spletna stran Wikipedije, proste enciklopedije: *Pogodba o zaposlitvi*, http://sl.wikipedia.org/wiki/Pogodba_o_zaposlitvi, dosegljivo 23. 3. 2012.
- Spletna stran z diplomami, avtorica Babič, Karin, naslovu www.ediplome.fm-kp.si/Babic_Karin_20090511.pdf, 5, dosegljivo 23. 3. 2012 .
- Spletna stran z uradnimi listinami Republike Slovenije, članek o razglasitvi Zakona o dohodnini, <http://www.uradni-list.si/1/content?id=76404>, dosegljivo 22. 3. 2012.
- Spletna stran z uradnimi listinami Republike Slovenije, članek o razglasitvi o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač ter regresu, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199939&stevilka=1963>, dosegljivo 15. 5. 2012.

- Spletna stran z uradnimi listinami Republike Slovenije: Uradni list: *Odpoved Splošne kolektivne pogodbe*, <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200590&stevilka=3862>, dosegljivo 15. 5. 2012 .
- Spletna stran za ustvarjanje in analiziranje anket: *Moja anketa*, <http://www.mojaanketa.si/surveys/>, dosegljivo 20. 3. 2012.
- Verzko: Spletna stran s slovenskimi pregovori, <http://www.verzko.com/slovenski-pregovori/3/>, dosegljivo 23. 3. 2012
- Zakon o delovnih razmerjih, http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpisi/zakon_o_delovnih_razmerjih/ , dosegljivo 20. 3. 2012.

PRILOGA

Priloga 1: Anketa

Spol:

- Moški
- Ženski

1. Stopnja izobrazbe

- osnovna šola
- srednja šola
- višja šola
- visoka šola
- univerzitetna izobrazba
- magisterij, doktorat

2. Starost

- do 25
- 25–35
- 35–45
- 45 in več

3. Kako ste zaposleni?

- za določen čas
- nedoločen čas

4. Mesečni dohodek (v evrih)

- do 500
- 500–700
- 700–900
- 900 in več

5. Koliko vas živi v enem gospodinjstvu?

- sam
- 2 člana
- 3 člani
- 4 člani ali več

6. Koliko vam povprečno ostane čez mesec, ko plačate položnice (v evrih)?

- 100–200
- 200–400

- 400 ali več

7. Kaj menite glede sorazmernih cen življenjskih potrebščin s plačami?

8. Kako ste zadovoljni s plačo, ki jo dobite?

- zadovoljivo
- lahko bi bilo boljše
- zelo slabo

9. Kateri dejavnik bi po vašem mnenju imel največjo težo pri določanju plače posameznika?

- stopnja izobrazbe
- težavnost delovnega mesta
- delovna doba
- kvaliteta dela
- znanje in sposobnost opravljanja dela

10. Kaj najbolj cenite pri sodelavcih in delodajalcih?

- lojalnost

- poštenost
- uspešnost in kariero
- denar
- komunikativnost

11. Kaj menite, da je poglobitni razlog takih plač, kot so sedaj?
