



Prožnost določanja plač v javnem sektorju s posebnostmi za zdravstvo in socialno varstvo

Irena Ilešič Čujović*

UDK: 331.21:351
331.21:61:349

Povzetek: Prispevek obravnava elemente prožnega določanja plač v plačnem sistemu javnega sektorja, ki je uveljavljen od 1. 1. 2025. Pri tem izhaja iz slabosti oziroma pomanjkljivosti dosedanjega plačnega sistema, ki so narekovale potrebo po novih institutih. Najpomembnejša instituta za zagotovitev večje prožnosti plač sta t.i. možnost določitve višjega plačnega razreda ter spregled izobrazbe.

Ključne besede: javni sektor, plačni sistem, prožnost plač, določitev višjega plačnega razreda, spregled izobrazbe, reforma

The Flexibility of Wage Determination in the Public Sector with Specifics for Health and Social Security

Abstract: The article discusses the elements of flexible wage determination in the public sector wage system, which has been in effect since January 1, 2025. It builds on the shortcomings and deficiencies of the previous wage system, which highlighted the need for new mechanisms. The two most important mechanisms introduced to ensure greater wage flexibility are the so-called option to assign a higher pay grade and the possibility to disregard formal education requirements.

Key words: public sector, wage system, wage flexibility, assignment of a higher pay grade, bypassing educational requirements, reform

* Irena Ilešič Čujović, univ. dipl. prav., predsednica Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije in podpredsednica Konfederacije sindikatov javnega sektorja.

Irena.ilesic-cujovic@sindikat-zsvs.si

Irena Ilešič Čujović, LLB, President of the Health and Social Welfare Trade Union of Slovenia and Vice President of the Confederation of Public Sector Trade Unions.

1. UVOD IN KAJ ZAJEMA JAVNI SEKTOR

Socialni partnerji smo pogajanja za tokratno plačno reformo v javnem sektorju začeli iz izhodišč, ki so zajemala predvsem naslednje cilje:

- večja motiviranost, predvsem mladih, za vstop v javni sektor,
- zmanjšati primanjkljaj zaposlenih,
- povečati »produktivnost«,
- vodjem omogočiti orodja za delo in upravljanje z zaposlenimi.¹

V prispevku želim predstaviti svoj pogled na to, kateri so elementi prožnega določanja plač v javnem sektorju, kako je to drugače urejeno kot v sistemu, ki je veljal do konca leta 2024, in ali bodo ti elementi zadoščali za doseg zgoraj navedenih ciljev, pa tudi končnega cilja, to je učinkovit javni sektor.

Javni sektor je izjemno raznolik in zajema veliko število dejavnosti, ki jim je skupno to, da gre za družbene podsisteme, ki delujejo v javnem interesu, in na ta način tvorijo temelj države blaginje. To so državna uprava, vključno s policijo in vojsko, samoupravne lokalne skupnosti, vzgoja in izobraževanje, zdravstvo, socialno varstvo, kultura, znanstvena in raziskovalna dejavnost ter dejavnost obvezne socialne varnosti. Prek dejstva, da te dejavnosti spadajo v javni sektor, se uresničujejo tudi načela univerzalnosti, solidarnosti, enakosti in prepovedi diskriminacije. Zato je izjemno pomembno, da tudi ustrezni plačni sistem podpre oziroma omogoči ustrezno delovanje javnega sektorja.

2. POMANJKLJIVOSTI V DOSEDANJEM PLAČNEM SISTEMU

Plačni sistem po Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS)² in kolektivnih pogodbah ter drugih aktih, sklenjenih na njegovi podlagi, je bil uveljavljen 1. 8. 2008, kar pomeni, da se je izvajal več kot 16 let. V tem času so bili zaradi gospodarske krize uvedeni varčevalni ukrepi, ki so v taki ali drugačni obliki trajali od 2009 do 2020. Povzročili so večletni zastoj v zaposlovanju v javnem

¹ Več ciljev v zakonodajnem gradivu, predlog Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju, EVA 2023-3130-0017, str. 14.

² Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 139/22, 38/24, 48/24 – odl. US in 95/24 – ZSTSPJS.

sektorju, neusklajevanje plačne lestvice, zastoj pri napredovanjih, znižanje plač, omejitev nekaterih drugih prejemkov. Tik preden bi se vsi varčevalni ukrepi sprostili³, se je začela epidemija koronavirusa, v kateri se je izkazal izjemen pomen predvsem javnega zdravstva. Še pred zaključkom epidemije so se zato (tudi zaradi večletnega (od 2011) neusklajevanja plačne lestvice in nezmožnosti delodajalcev uporabljati orodja za fleksibilnejše, prožnejše določanje plač) začela pogajanja, sprva le v zdravstvu in socialnem varstvu, nato pa tudi za celovito plačno reformo v javnem sektorju.

Pomanjkljivosti sistema so bile v veliki togosti pri določanju plač. Praktično vse je bilo določeno z zakonom, kolektivnimi pogodbami in podzakonskimi akti, delodajalcu ni preostalo drugega, kot da slepo sledi navodilom. Izhodiščnih plač, določenih s plačnimi razredi delovnih mest v kolektivnih pogodbah dejavnosti in poklicev, delodajalci niso mogli prilagajati razmeram na trgu dela, imeli so le eno orodje. Po drugem odstavku 19. člena ZSPJS so lahko delodajalci *ob oziroma pred* zaposlitvijo javnega uslužbenca uporabili možnost vložitve obrazložene vloge na pristojno resorno ministrstvo, ki je lahko dalo soglasje za določitev plačnega razreda, ki je bil do 5 plačnih razredov višji od izhodiščnega plačnega razreda. Slabost tega instituta je bila v tem, da ga je bilo mogoče uporabiti zgolj ob (novi) zaposlitvi⁴, ne pa tudi za že zaposlene javne uslužbenke. To je povzročilo neenakosti, posledično pa tudi nezadovoljstvo med javnimi uslužbenci. Tako se je denimo zgodilo, da je delodajalec leta 2017 ob sklenitvi nove pogodbe o zaposlitvi z zdravnikom specialistom splošne medicine podal vlogo na Ministrstvo za zdravje (MZ) za dodatnih 5 plačnih razredov na izhodiščno plačo in MZ je soglasje podalo. V sosednji ambulanti zdravstvenega doma je eno leto pred tem začel delati zdravnik specialist, za katerega vloga za soglasje ni bila podana. Prvega specialista lahko primerjamo tudi z zdravnikom specialistom, ki je pričel delati v začetku leta 2008, ko se določba drugega odstavka 19. člena ZSPJS še ni uporabljala. Čeprav je ta zdravnik napredoval na vsaka 3 leta po 2 plačna razreda, zaradi omejitev napredovanj v letih varčevalnih ukrepov⁵ ni mogel napredovati oziroma se leta niso štela v napredovalno obdobje, zato je do

³ 1. 7. 2020 sta se sprostila še zadnja ukrepa, izplačevanje redne delovne uspešnosti in odprava omejitev pri izplačevanju delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela.

⁴ Pa še v tem primeru so morali biti delodajalci pozorni, da so vložili vlogo najkasneje prvi dan zaposlitve javnega uslužbenca. Kasneje vložene vloge po drugem odstavku 19. člena ZSPJS so se šttele za prepozne.

⁵ V skladu z interventnimi ukrepi se leti 2011 in 2014 nista šteli v napredovalno obdobje, leta 2011, 2013 in 2014 pa ni bilo mogoče napredovati.

2017 lahko napredoval le za 2 plačna razreda. Ustvarile so se razlike, ki jih ni bilo mogoče logično pojasniti, in te razlike so povzročile veliko nezadovoljstva. Druga slabost tega instituta je bila izrazito neenotna praksa ministrstev pri podaji soglasij, ki v večini primerov niso temeljila na kriterijih, na podlagi katerih je bila sprejeta odločitev o soglasju.

Druga togost, ki je bila z novelo ZSPJS-AA⁶ sicer odpravljena, je bila povsem neživiljenjska določba glede (ne)prenosa pridobljenih napredovanj. V primerih, ko je javnemu uslužbencu prenehalo delovno razmerje pri delodajalcu v javnem sektorju in se je zaposlil zunaj javnega sektorja, nato pa se kasneje ponovno zaposlil v javnem sektorju, se mu napredovanja, pridobljena v času prve zaposlitve v javnem sektorju, niso upoštevala, čeprav bi se zaposlil na enakem delovnem mestu. To pravilo je povzročilo izrazito nepriljubljenost javnega sektorja – tudi tisti, ki bi se utegnili odločiti za vrnitev vanj, so si v nekaterih primerih prav zaradi tega pravila premislili.

Naj na tem mestu navedem še tretjo togost. Prenos napredovanj je bil mogoč le na delovno mesto znotraj istega ali v nižjem tarifnem razredu in le znotraj iste plačne podskupine oziroma na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah. Vprašanje, kaj pomeni istovrstnost oziroma sorodnost, je bilo veliko, tudi odgovori niso bili enoznačni. Primerov, v katerih je bilo treba ugotavljati istovrstnost/sorodnost, je bilo mnogo; npr. prehod z delovnega mesta J034095 Vzdrževalec IV (I) na delovno mesto F024007 Voznik oseb s posebnimi potrebami ali pa z delovnega mesta J032001 Čistilka II na F022001 Strežnica – socialno varstvo. Če delodajalec ni menil, da gre za sorodna, primerljiva dela, in se zato napredovanja niso prenesla – v teh primerih javni uslužbenci niso bili motivirani za menjavo delovnega mesta, čeprav so bile take potrebe delodajalca in bi se sicer javni uslužbenec s spremembo strinjal.

V dotedanjem veljavnem sistemu je bila zasedba delovnega mesta strogo vezana na določen tarifni razred, ki je bil v skladu z zakonom pogojen z določeno formalno izobrazbo. Delodajalec v javnem sektorju zahtevane izobrazbe v nobenem primeru (razen če je bilo tako izrecno določeno s področno zakonodajo⁷) ni mogel obiti oziroma spregledati. Največ, kar je lahko v primeru neizpolnjevanja zahtevane

⁶ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS-AA), Uradni list RS, št. 139/22.

⁷ Prim. določbo 38. člena Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstveni dejavnosti (ZZDej-K), Uradni list RS, št. 64/17 in 152/20 – ZZUOOP, ki je predvidel spregled izobrazbe za srednje medicinske sestre.

izobrazbe storil, je bilo, da je z osebo sklenil pogodbo o zaposlitvi za določen čas do enega leta v skladu z 22. členom ZDR-1 v primerih, ko se na razpis ni javil nihče, ki bi izpolnjeval vse pogoje za zasedbo delovnega mesta.

3. PROŽNOST DOLOČANJA PLAČ V NOVEM SISTEMU

V Zakonu o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju⁸ je precej instrumentov, ki rahljajo togost prejšnje ureditve. Najpomembnejša sta dva, in sicer določitev višjega plačnega razreda po 22. členu ZSTSPJS ter spregled izobrazbe po 10. členu ZSTSPJS in prehodni določbi 105. člena ZSTSPJS.

3.1. Možnost določitve višjega plačnega razreda (22. člen ZSTSPJS)

Instrument možnosti določitve višjega plačnega razreda (22. člen ZSTSPJS) določbo drugega odstavka 19. člena ZSPJS nadgrajuje v dveh elementih. Prvič, ob zaposlitvi lahko delodajalec javnemu uslužbencu določi do 10 (in ne do 5) plačnih razredov višjo plačo od izhodiščne, in drugič, do 10 plačnih razredov višjo plačo lahko določi tudi javnemu uslužbencu, ki je pri njem že zaposlen – torej med trajanjem delovnega razmerja.

Določba 22. člena ZSTSPJS je plod večmesečnega pogajalskega procesa, v katerem so si izmenjaje sledili argumenti tako na vladni kot na sindikalni strani. Izpostavljeni so bili tudi nekateri pomisleki, skrb oziroma nezaupanje v pravilno uporabo instituta – zato so bile v enem delu določbe določene kvote zaposlenih, pri katerih je lahko institut uporabljen, in zato se šteje, da v določenih primerih tako pridobljeni plačni razredi ne štejejo kot napredovanja.

Kaj natančno določa 22. člen ZSTSPJS? Loči med tremi situacijami:

1. *Določitev višjega plačnega razreda ob zaposlitvi v javnem sektorju do 10 plačnih razredov brez potrebnega soglasja*⁹. Pridobljeni PR štejejo kot napredovanje. Delodajalcu zakon daje možnost, da lahko določi višji plačni razred zaposlenemu za toliko plačnih razredov, kolikor ima zaposleni let delovne dobe na primerljivih delovnih mestih (tudi izven javnega sektorja).

⁸ Uradni list RS, št. 95/24, ZSTSPJS.

⁹ 1. odst. 22. člena ZSTSPJS.

Hkrati morajo biti izkazane ustrezne kompetence za opravljanje dela oziroma drugi utemeljeni razlogi, med katerimi posebej izpostavljam deficitarnost, pomanjkanje kadra kot utemeljeni razlog za določitev višjega plačnega razreda. Delodajalec mora imeti tudi zagotovljena finančna sredstva v okviru stroškov dela – ta pogoj je še posebej problematičen v zdravstvu in socialnem varstvu, ki se v veliki meri financirata preko posrednih virov – prek blagajne ZZSZ oziroma oskrbnin stanovalcev socialnovarstvenih zavodov.

2. *Določitev višjega plačnega razreda ob zaposlitvi ali med trajanjem delovnega razmerja do 5 plačnih razredov, pri čemer je potrebno soglasje soglasodajalca*¹⁰. Pogoja delovne dobe v tem primeru ni, je pa enak pogoj glede kompetenc oziroma utemeljenih razlogov (deficitarnost) in glede zahteve po zagotovljenih finančnih sredstvih. Pridobljeni plačni razredi ne štejejo kot napredovanje.
3. *Določitev višjega plačnega razreda ob zaposlitvi ali med trajanjem delovnega razmerja od 6 do 10 plačnih razredov, pri čemer je potrebno soglasje soglasodajalca*.¹¹ Zaposleni mora imeti najmanj tretjino delovne dobe, potrebne kot napredovanje, enak je pogoj glede kompetenc oziroma utemeljenih razlogov (deficitarnost) in glede zahteve po zagotovljenih finančnih sredstvih. Pridobljeni plačni razredi ne štejejo kot napredovanje.

¹⁰ 2. odst. 22. člena ZSTSPJS. Soglasodajalci so:

- za javnega uslužbenca, zaposlenega v organih državne uprave in v Javnem gospodarskem zavodu Protokolarne storitve Republike Slovenije, vlada,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega v organih lokalne skupnosti, župan,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj je država, financer pa država ali Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZSZ), pristojni minister,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri ZZSZ in Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, pristojni minister,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, katerih ustanovitelj in financer je lokalna skupnost, župan,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega v vrtcu, ki je organizacijska enota osnovne šole, župan,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega pri posrednih uporabnikih proračuna, pri katerih je ustanovitelj lokalna skupnost, financer pa država ali ZZSZ, župan v soglasju s pristojnim ministrom,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na sodiščih, predsednik Vrhovnega sodišča Republike Slovenije,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na državnem tožilstvu, generalni državni tožilec,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na državnem odvetništvu, generalni državni odvetnik,
- za javnega uslužbenca, zaposlenega na univerzah ali članicah univerz, upravni odbor univerze,
- za javne uslužbenke, zaposlene v javnem zavodu Radiotelevizija Slovenija, svet zavoda.

¹¹ 3. odst. 22. člena ZSTSPJS.

V drugi in tretji situaciji je v 22. členu ZSTSPJS določena tudi letna kvota javnih uslužbencev, ki so do tega instituta lahko upravičeni. Letna kvota znaša največ 10 % javnih uslužbencev (v posamezni PS in skupaj ne več kot 10 % zaposlenih pri delodajalcu), pri čemer največ 30 % kvote lahko zavzamejo novo zaposleni (razmerje 30 % – 70 % v korist že zaposlenih). Razlog za določitev kvote in razlog, zakaj pridobljeni plačni razredi ne štejejo kot napredovanja, tiči delno v javnofinančnih omejitvah, delno pa v skrbi, da bi uporaba 22. člena v javnem sektorju postala pravilo namesto izjema.

Kljub temu da se plačni razredi, pridobljeni na podlagi soglasja, ne štejejo kot napredovanja, velja, da je prenos plačnih razredov napredovanj možen znotraj istega delodajalca, če gre za delovno mesto ali naziv v istem ali nižjem TR in če gre za sorodno delovno mesto.

V spodnji razpredelnici prikazujem, kaj pomeni izpolnjevanje pogoja 1/3 delovne dobe.

Št. napredovanj	Skupno št. let, potrebnih kot napredovanje v PR	1/3 let delovne dobe (3. odst. 22. člena ZSTSPJS)
1 PR	2	8 mes.
2 PR	4	1 leto, 4 mesece
3 PR	6	2 leti
4 PR	9	3 leta
5 PR	12	4 leta
6 PR	15	5 let
7 PR	18	6 let
8 PR	22	7 let, 4 mesece
9 PR	26	8 let, 8 mesecev
10 PR	30	10 let

Pri tem moram pojasniti, da se v skladu s tretjim odstavkom 22. člena v zvezi s tretjim odstavkom 25. člena ZSTSPJS kot osnova za določanje 1/3 delovne dobe šteje delovna doba, brez upoštevanja skrajšanja delovne dobe pri delovnih

mestih, pri katerih ni mogoče napredovanje v naziv. Po mojem mnenju gre za nedoslednost v zakonu, ki bi jo bilo treba odpraviti. Ni vidim namreč razloga, zakaj bi bilo treba pri upoštevanju 1/3 delovne dobe za potrebe določitve višjega plačnega razreda po 22. členu ZSTSPJS vzeti drugačno osnovo, kot bi bila resnična osnova delovne dobe za napredovanje na tem delovnem mestu.

Predstavljeni institut je v plačnem sistemu dobrodošel in pomeni prožnost pri določanju plač. Ena pomembnih izboljšav na tem področju je, da daje institut delodajalcu (direktorju, predstojniku) bistveno več pooblastil, kot jih je imel do sedaj. Poleg tega lahko določi višjo plačo tudi že zaposlenim, kar je ključno za vodenje ustrezne kadrovske politike. Slabosti instituta, na katere smo opozarjali že med pogajani, vidim v treh točkah. Prvič, vprašanje, na katerega morajo odgovoriti delodajalci in bo zagotovo burilo duhove, je, kako uporabiti ta institut, ne da bi povzročil neenakosti med zaposlenimi, tam, kjer zanje ni nobenega utemeljenega razloga. V tem pogledu so problematične predvsem kvote, ki veljajo za že zaposlene javne uslužbenke tudi v primeru, da izpolnjujejo vse pogoje. Naj ponazorim na primeru iz socialnega varstva: v domu starejših je skupno število zaposlenih 120, v plačni podskupini F2 je zaposlenih 80, od tega je zaposlenih 15 srednjih medicinskih sester, na delovnem mestu F025009. Zaradi odpovedi dom objavi razpis za novo delovno mesto. Na razpis se javi srednja medicinska sestra s 30-letnimi delovnimi izkušnjami pri zasebniku, nekoncesionarju. Zaradi izkušenj ji delodajalec v skladu s 1. odst. 22. člena ZSTSPJS določi plačo v višini 22. plačnega razreda, torej s priznanjem 10 plačnih razredov napredovanja. Od ostalih 14 srednjih medicinskih sester v domu jih je 8 takšnih, ki imajo prav tako 30 let delovne dobe, a niso dosegle 10 plačnih razredov napredovanja. Ob upoštevanju kvote je možno v skladu s tretjim odstavkom 22. člena ZSTSPJS uporabiti ta institut za 8 zaposlenih v plačni podskupini F2, od tega za 6 že zaposlenih. Na kakšen način naj delodajalec v tem primeru naredi selekcijo med temi 8 medicinskimi sestrami, za katere bo vložil vlogo za soglasje, da ne bo zaradi neenakosti med njimi še večjega nezadovoljstva? Drugič, ni mogoče napovedati, na kakšen način bodo soglasodajalci izdajali soglasja. In tretjič, ne vidim razloga, zakaj zakon določa drugačen režim glede upoštevanja napredovanj po prvem oziroma po drugem/tretjem odstavku 22. člena ZSTSPJS. Po mojem mnenju za tako razlikovanje ni utemeljenih razlogov – zgolj morebitno nezaupanje, da bodo direktorji, predstojniki v javnem sektorju institut uporabljali preudarno, ne more biti razlog za to, da se javne uslužbenke obravnava neenako. Vprašanje je tudi, ali je razlikovanje med osnovnim pravilom glede prenosa napredovanj v javnem sektorju (ki sedaj ni več vezano na istovrstnost oziroma sorodnost delovnih mest)

in »napredovanji« po 22. členu ZSTSPJS v kakršnemkoli delu lahko utemeljeno. Dejstvo je, da zakonodajalec del svojih pristojnosti (končno) prepušča direktorjem in zato od njih zahteva tudi odgovorno ravnanje, kar je pravilno.

3.2. Spregled izobrazbe (10. člen ZSTSPJS, 105. člen ZSTSPJS)

Plačni sistem v javnem sektorju tudi po ZSTSPJS in kolektivnih pogodbah izhaja iz vrednotenja delovnih mest, utemeljenega na podlagi zahtevane formalne izobrazbe. Odstopanja so bila možna zgolj na podlagi področne zakonodaje¹², ki pa nekaterih delovnih mest, predvsem tistih v (sedaj bivši) plačni skupini J, torej t.i. spremljajočih delovnih mest, ne obravnava. V pogajanjih smo na sindikalni strani opozarjali, da je neatraktivnost javnega sektorja marsikdaj povezana tudi z nezmožnostjo pripoznanja delovnih izkušenj. Na podlagi teh argumentov smo le za t.i. neregulirane poklice, torej poklice (delovna mesta), za katere pogoj za zasedbo ni zakonsko določen, določili, da je ob zaposlovanju na delovna mesta do VI. tarifnega razreda¹³ možno zaposliti tudi osebo z 1 tarifnim razredom nižjo izobrazbo, če nobeden od prijavljenih kandidatov ne izpolnjuje pogoja zahtevane izobrazbe za opravljanje dela. Sklenitev pogodbe o zaposlitvi je sprva možna za določen čas enega leta, z možnostjo sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, če v postopku ponovnega razpisa ponovno noben kandidat ne izpolnjuje razpisnih pogojev oziroma z delodajalcem ne sklene pogodbe o zaposlitvi. Posebna ureditev velja na področju informacijske tehnologije, kjer je spregled izobrazbe možen do vključno tarifnega razreda VII/2, pri čemer je najnižja možna izobrazba V. tarifni razred, zahtevano pa je tudi poskusno delo 6 mesecev.

Zaradi pomislov, ki so se nanašali predvsem na vprašanja kakovosti storitev v javnem sektorju in morebitne (ne)enotne uporabe določbe 10. člena ZSTSPJS, je veljavnost določbe po zakonu omejena na 5 let, torej do konca leta 2029, pri čemer morebitno prenehanje veljavnosti določbe ne bo vplivalo na veljavnost sklenjenih pogodb o zaposlitvi. V skladu s 120. členom ZSTSPJS je po treh letih od uveljavitve zakona predvidena analiza učinkov določbe 10. člena ZSTSPJS.

Za že zaposlene (na dan 1. 1. 2025) javne uslužbenke v nereguliranih poklicih prehodna določba 105. člena ZSTSPJS omogoča spregled izobrazbe javnim

¹² Glej prav tam, op. 7.

¹³ Tarifni razredi so določeni v 9. členu ZSTSPJS.

uslužbencem, ki so na dan začetka uporabe zakona pri delodajalcu zaposleni daljši čas (10/15 let). Spregled je možen za delovna mesta do največ VII/1. TR, in sicer, če ima javni uslužbenec 2 tarifna razreda nižjo izobrazbo in je bil do 1. 1. 2025 15 let zaposlen pri delodajalcih v javnem sektorju. Če je bil javni uslužbenec pri delodajalcih v javnem sektorju zaposlen 10 let, je spregled izobrazbe možen za 1 tarifni razred nižjo izobrazbo.

Spregled je možen do največ V. tarifnega razreda, če ima javni uslužbenec 2 tarifna razreda nižjo izobrazbo in je bil pri delodajalcih v javnem sektorju zaposlen 10 let. Pri vseh spregledih je zahtevano, da je izkazano, da je javni uslužbenec opravljal primerljiva ali istovrstna dela in pri tem izkazal ustrezna znanja in kompetence.

15 let delovne dobe (spregled do 2 TR)	10 let delovne dobe (spregled do 1 TR)
V. → VII/1. TR	VI. → VII/1. TR
IV. → VI. TR	V. → VI. TR
III. → V. TR (10 let)	IV. → V. TR
II. → IV. TR (10 let)	III. → IV/1. TR
	II. → III. TR

Razpredelnica: Spregled izobrazbe za na dan 1. 1. 2025 zaposlene javne uslužbenke – kombinacije prehodov v tarifne razrede (TR)

4. SKLEPNO

Po nekaj mesecih uporabe novega plačnega sistema v javnem sektorju še ni moč ugotoviti, ali novi instituti, vključno z dvema, ki sem ju v tem prispevku podrobneje predstavila, pomenijo pot k doseganju ciljev plačne reforme. To bo vidno šele čez nekaj let. Zagotovo pa dosednji sistem pozitivnih rezultatov ni dajal. Upati je, da jih bo novi. V dejavnostih zdravstva in socialnega varstva bo to v veliki meri odvisno od zmožnosti delodajalcev za financiranje institutov, ki so v novem plačnem sistemu na voljo, in od modrosti direktorjev.

LITERATURA IN VIRI

- Korpič-Horvat, E. et al. (ur.), Plače v javnem sektorju: komentar Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, Ljubljana, Maribor 2022.
- Počivavšek, J., Prenova sistema pač v javnem sektorju, Delavci in delodajalci, let. XXIV, št. 4, 2024, str. 439-465.
- Predlog Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju, EVA 2023-3130-0017.
- Zakonu o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju, Uradni list RS, št. 95/24, ZSTSPJS.
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21, 139/22, 38/24, 48/24 – odl. US in 95/24 – ZSTSPJS.
- Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o zdravstveni dejavnosti (ZZDej-K), Uradni list RS, št. 64/17 in 152/20 – ZZUOOP.

The Flexibility of Wage Determination in the Public Sector with Specifics for Health and Social Security

Irena Ilešič Čujovič*

Summary

Negotiations for the wage reform in the public sector were based on goals such as increasing motivation for young people to enter the public sector, reducing the shortage of employees, enhancing productivity, and providing managers with better tools for effective leadership. The new flexible pay determination system, introduced through legislative changes, aims to offer more flexibility and better management of human resources in the public sector.

Public sector is broad and diverse it includes activities such as government administration, healthcare, social welfare, education, culture, and science. These services are founded on principles of universality, solidarity, equality, and non-discrimination, all of which require an appropriate wage system for effective service delivery.

The wage system in place until the end of 2024 was rigid, heavily tied to legal provisions and collective agreements. One of the main issues was the lack of flexibility in setting wages, as employers had limited tools to adjust wages to the labour market. The possibility of higher pay grades was only available for new hires, which created inequalities and dissatisfaction. Additionally, the system failed to recognize career advancements when employees switched employers, thus reducing the attractiveness of public sector employment.

The new Public Sector Wage System Law (ZSTSPJS) introduces greater flexibility in setting wages. The possibility of setting a higher wage grade is now available both at the time of hire and during the course of employment. The law allows for the setting of up to 10 higher wage grades, even for current employees, which was not possible under the previous system. A key improvement is a greater autonomy for employers in determining wages, although certain conditions and quotas are set to ensure fairness and prevent misuse.

* Irena Ilešič Čujovič, LLB, President of the Health and Social Welfare Trade Union of Slovenia and Vice President of the Confederation of Public Sector Trade Unions.
Irena.ilesic-cujovic@sindikat-zsvs.si

The new system also presents some challenges. Key concerns include how to ensure fairness in setting higher wage grades and managing inequalities among employees, particularly in relation to quotas for the existing staff. Furthermore, there are uncertainties regarding the use of consents for higher wage grades, which will require careful and consistent management by employers and unions. Although the reforms are designed to offer greater flexibility and better management of human resources, there is a risk of overuse in cases where there is no real need for higher pay grades.

The new system also includes an exemption for education requirements in certain roles, meaning that work experience can be considered instead of formal qualifications. This is an important step towards including individuals with long-term experience, who may not have the required educational background but are already employed in the public sector. However, this exemption is limited and valid only until 2029, after which further analyses will be needed.

Although the success of the new system will only be clear in a few years, it is already evident that the previous system did not deliver satisfactory results. The new measures offer greater flexibility and better options for managing human resources in the public sector, but it will be crucial to monitor how the system performs in practice and whether it meets its objectives, such as motivating employees, reducing staff shortages, and improving productivity. In the health and social security sectors, this will largely depend on the employers' ability to finance the institutes available in the new wage system and on the wisdom of the directors.