

**Ministrstvo za javno upravo**  
**g. Boris Koprivnikar, minister**  
**Tržaška 21**

**1000 LUBLJANA**

**Zadeva: Pripombe Konfederacije Sindikatov javnega sektorja Slovenije k Analizi plačnega sistema javnega sektorja**

Spoštovani!

V Konfederaciji sindikatov javnega sektorja Slovenije (KSJS) smo, tako kot smo napovedali ob predstavitvi prve različice »Analize plačnega sistema javnega sektorja« (marec 2015), po kritičnih pripombah sindikatov preučili tudi spremenjeno besedilo iste analize (junij 2015).

Zanimivo je, da je iz junijske različice besedila umaknjena utemeljitev vpeljevanja »menedžerskega principa vodenja« v javni sektor in iskanja vzora pri načinu vodenja podjetij, ki je bila v prvotni, tj. marčni analizi, eksplicitno utemeljena s priporočili OECD, ki je leta 2011 – na vrhuncu varčevalne histerije – opravila analizo slovenskega plačnega sistema. Iz junijske različice analize je ta – ideološko opredeljena – navezava na deklarativni ravni izpuščena, na vsebinski ravni predlaganih sprememb pa jo vlada še zmeraj v celoti legitimira.

V junijski analizi so bile nekatere naše pripombe delno upoštewane, a jedro pripomb, ki smo ji zapisali že k besedilu prvotne analize, ostaja v veljavi tudi po spremembah. Pripombe, ki smo jih zapisali k prvotni različici, so dopolnjene tako, da je iz besedila razvidno, ali ocenjujemo, da jih je vlada upoštevala, delno upoštevala ali ostajajo v celoti veljavne.

Pripombe posredujemo, kljub temu da je minister za javno upravo Boris Koprivnikar na sestanku pogajalske skupine napovedal, da vlada analize ne bo več popravljala in tako odstopila od dogovorjene namere, da bi za pogajanja imeli analitično podlago, s katero bi pogajalski strani soglašali. Prosimo vas, da v skladu z dogovorom naše pripombe priložite k analizi in jih objavite na vaši spletni strani.

**KONFEDERACIJA SINDIKATOV**  
**JAVNEGA SEKTORJA SLOVENIJE**  
**Dalmatinova 4, 1000 LJUBLJANA**

  
Branimir Štrukelj, prof. zgod.  
glavni tajnik SVIZ

V Ljubljani, 25. 9. 2015

Ljubljana, 14. aprila 2015

**Dopolnitve 25. 9. 2015**

## **PRIPOMBE K ANALIZI PLAČNEGA SISTEMA JAVNEGA SEKTORJA IN PREDLOGI ZA DOPOLNITEV**

Pozdravljamo izdelavo analize plač v javnem sektorju, ki predstavlja nujno potreben pripomoček pri spreminjanju plačnega sistema, ki ga predlaga vlada. A analiza delovanja sistema je eno, niz razdrobljenih grafov, ki nimajo jasnega metodološkega temelja, prav tako pa ni jasno, kaj želijo sporočiti, pa nekaj povsem drugega. »Analiza«, ki je označena kot delovno gradivo, za Konfederacijo sindikatov javnega sektorja Slovenije (KSJS) ni sprejemljiva in je pri pogajanjih ni mogoče uporabljati kot objektivne slike plačnega sistema in posledic učinkov skoraj sedemletnega delovanja le-tega. Potrebujemo analizo delovanja plačnega sistema ne zgolj ugotavljanja, kako se je gibala masa plač v javnem sektorju, v posameznih delih le-tega, ugotavljanja učinkovanja posameznih sestavnih delov plače na eni strani in spremljanja števila zaposlenih na drugi. Analizo je treba očistiti vrednostnih sodb in interesno pogojenih stališč, ki jih je vlada vpletla v besedilo, v uvodu pojasniti metodološka orodja in v dokument vključiti manjkajoče, a za objektivno vrednotenje položaja javnih uslužbencev nujno potrebne primerjalne podatke. V KSJS predlagamo, da se o metodologiji in vsebinskih poudarkih analize dogovorimo do sredine letošnjega aprila in jo na podlagi dogovora med partnerji dopolnimo. Do takrat pa se delovno gradivo analize umakne. Seveda lahko vlada pri analizi plačnega sistema, ki to ni, tudi ob sindikalni zavrnitvi vztraja.

Posebno poglavje delovnega gradiva predstavlja sklicevanje na evalvacijo slovenskega plačnega sistema v javnem sektorju, ki jo je leta 2011 pripravila Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD). Vlada v povzetku analize, ki je v resnici predlog sprememb plačnega sistema, v osnovi in brez kakršne koli kritične distance sledi priporočilom iz te evalvacije. Kritična distanca bi bila nujna vsaj zaradi dejstva, da so priporočila nastala dobesedno na vrhuncu varčevalne histerije, tj. v prvi polovici leta 2011. Povsem očitno je, da so priporočila OECD ujetnik takrat dominantne neoliberalne doktrine, ki so jo vsiljevali evropski periferiji: javni sektor je treba – ne glede na posledice za kakovost in enako dostopnost javnih storitev – oklestiti, znižati stroške, ga »potržiti« in čim bolj približati delovanju zasebnega sektorja, da se bo ta lahko razširil tudi na polje javnih storitev. Vladni predlog sprememb sledi »menadžerskemu principu« vodenja, ki naj javni sektor približa vodenju in upravljanju gospodarskih družb, kot nam ga vsiljuje OECD v priporočilih iz leta 2011. Na 16. strani je cilj nadaljnjega zmanjševanja javnofinančnih odhodkov, vključno s stroški plač, tudi eksplicitno zapisan. Zategovanje pasu ostaja osrednji cilj države kljub dejstvu, da se makroekonomski kazalci izboljšujejo. To dodatno potrjuje, da gre za ideološko izhodišče, ki zmanjševanje stroškov v javnem sektorju – z vsemi nujnimi posledicami za nižanje kakovosti storitev – razume kot a priori pozitivno. Kot priporoča OECD, ki mu vlada slepo sledi, je za učinkovitejše izkoriščanje »človeških virov« treba plačni sistem spremeniti v smeri povečanja pooblastil predstojnikom, direktorjem in ravnateljem, da

bodo ti laže upravljali s stroški dela, imeli večje možnosti posegati v plačo posameznega javnega uslužbenca ali uslužbenke. Kje je tu skrb za kakovost storitev in skrb za enako dostopnost? Ni odveč pripomniti, da imajo v EU največji delež javnega sektorja v BDP skandinavske države, najnižjega pa baltske, Romunija in Bolgarija. Spremembe plačnega sistema, ki jih predlagata Ministrstvo za javno upravo in slovenska vlada, očitno vodijo v smer Romunije in Bolgarije.

#### Splošne pripombe:

1. Če bi bila ambicija analize analizirati plačni sistem – in ne le primerjalno verificirati gibanje mase plač kot celote in po posameznih delih javnega sektorja, verificirati maso delovne uspešnosti, dodatkov pri plačah, spremljati število zaposlenih po tarifnih skupinah in plačnih razredih in prek arbitrarno opredeljenih pomanjkljivosti nakazati rešitve, ki gredo vse v smeri varčevanja –, bi morali izpeljati primerjave učinkovanja plačnega sistema pred reformo in po njej. Torej, pokazati sliko sistema pred letom 2008 in jo neposredno primerjati z učinki po reformi od leta 2008 do 2014. Recimo: S čim je mogoče pojasniti, da se je masa plač v državnih organih od januarja do septembra leta 2008 tako strmo zviševala? (str. 14, Masa bruto plač v organih državne uprave in v javnem sektorju po mesecih) Pripomba je le delno upoštevana. Nekatere primerjave sicer vsebujejo podatke tudi za leta pred uvedbo plačne reforme, ne glede na to pa manjka ključna primerjava, t.j. primerjava plačnega sistema pred in po letu 2008, ko je bila uvedena plačna reforma, zato pripomba v tem delu še vedno velja. Prosimo za pojasnilo, zakaj sta bila črtana grafa *Masa bruto plač v organih državne uprave in celotnem javnem sektorju po mesecih* (str. 14, marčevska analiza), iz katerega je razvidno, da je masa plač v državni upravi tik pred uvedbo novega plačnega sistema zelo narastla, in *Realna rast bruto plač na zaposlenega – kumulativa* (str. 7, marčevska analiza), ki kaže, da je realna rast bruto plače na zaposlenega v zasebnem sektorju bistveno višja in da se je ta razkorak od leta 2008 do 2014 povečal.
2. Analiza v celoti zanemari izračune o učinku varčevalnih ukrepov v javnem sektorju in se ne opredeli do dozdajšnjih izračunov varčevanja, ki jih je sama izračunavala, a se praviloma nanašajo na le del obdobja zategovanja pasu. Pripomba ni bila upoštevana in v celoti velja tudi za junijsko analizo. Prihranki po posameznih letih in po posameznih varčevalnih ukrepih niso opredeljeni, navedeni so le posamezni ukrepi, ki pa niso finančno ovrednoteni.
3. V delovnem gradivu je povsem odsotna primerjava, ki bi pokazala, kako so v primerjavi z drugimi evropskimi državami ali državami OECD na plačni sistem in plače v času krize učinkovali spremenjena zakonodaja in dogovori s sindikati. Potrebovali bi vsaj povsem preprosto primerjavo gibanja povprečnih plač v javnem sektorju in posameznih dejavnostih (A, B, C, D ...) z gibanji povprečnih plač v EU in evroobmočju. Če je bila izdelana primerjava za policiste (str. 129; navedeni niso niti vir primerjave niti primerjane plače), naj se naredi primerjava tudi za vse druge poklice – ali vsaj za t. i. nosilne – v javnem sektorju. Pripomba je le delno upoštevana, saj je vnesena le primerjava povprečne plače po glavnih dejavnostih in le za nekatera leta (manjkata npr. leti 2012 in 2013), zato pripomba v tem delu že vedno velja.
4. V delovnem gradivu, ki želi biti analiza delovanja plačnega sistema, ne obstaja niti osnovna ocena o razmerju med redno zaposlenimi, zaposlenimi za določen čas, med polno in delno zaposlenimi in tistimi, ki po pogodbah opravljajo naloge, ki se plačajo iz javnih sredstev. Spremljanje

spreminjanja razmerij med naštetimi kategorijami od leta 2008 do 2014 je pomembno za oceno delovanja plačnega sistema. **Pripomba ni bila upoštevana in v celoti velja tudi za junijsko analizo.**

5. Pri različnih mednarodnih institucijah (OECD, UNESCO, GEMS idr.) obstaja niz primerjalnih analiz, ki merijo učinkovitost vloženih sredstev v javne storitve (vsaj zdravstvo in izobraževanje pozna »indekse učinkovitosti«). Pomembne so, ker omogočajo oceniti, kaj smo za vložena sredstva dobili, in vzpostavljajo korelacijo med plačami in kakovostjo. Brez ocene, kako veljavni plačni sistem učinkuje na kakovost javnih storitev, smiselnih sprememb, ki ne zasledujejo zgolj apriorno postavljenega cilja zniževanja stroškov, ni mogoče načrtovati. **Pripomba ni bila upoštevana in v celoti velja tudi za junijsko analizo.**
6. Za resno evalvacijo delovanja plačnega sistema bi bilo nujno primerjati gibanje povprečne plače na zaposlenega po »črkah« od A do J in jo križati z izobrazbeno strukturo v deležih po izobrazbenih stopnjah (IX., VIII., VII./2, VII./1, VI., V., IV., III.). Še posebno zanimiva bi bila primerjava povprečnih plač na zaposlenega v izobraževanju, zdravstvu in državni upravi glede na izobrazbeno strukturo. Zdajšnje stanje podatkov kaže, da gre za obratno sorazmerje med višino povprečne plače in doseženo izobrazbeno strukturo. **Pripomba je le delno upoštevana. Narejena je le primerjava za javni – zasebni sektor, pri čemer je javni sektor ločen na sektor država in javne družbe, ni pa podatkov za npr. izobraževanje in zdravstvo. Primerjave po posameznih plačnih skupinah glede na izobrazbeno strukturo v javnem sektorju analiza ne vsebuje (narejena je le primerjava povprečne mesečne bruto plače po dejavnostih javnega sektorja, kjer pa manjka ključen podatek, t.j. stopnja izobrazbe, ki bi pojasnila razlike v plači). Zakaj tega podatka ni, je težko razumeti, saj Struktura zaposlenih po doseženi izobrazbi in dejavnostih do leta 2011 že obstaja (Vir: podatki SURS, preračuni UMAR). Pripomba še vedno velja.**
7. Enako pomembno bi bilo ugotoviti, kako so zamrznitve in znižanje plač in drugih prejemkov ter stroškov dela učinkovali po posameznih tarifnih skupinah. Kolikšni so prispevki k varčevanju po posameznih tarifnih skupinah? **Pripomba ni bila upoštevana in v celoti velja tudi za junijsko analizo.**
8. V gradivu ne obstaja niti primerjava med povprečno plačo v posamezni tarifni skupini v javnem sektorju (recimo 3 najpogostejše: VII, VI, V), ki bi jih primerjali s povprečnimi plačami po istih skupinah v zasebnem sektorju. **Pripomba je le delno upoštevana. Podatki so prikazani le delno in ločeno (posebej izobrazbena struktura, posebej povprečna plača).**
9. V analizi plačnega sistema je povsem odsotna evalvacija ključnega načela »enakega plačila za primerljivo delo«. Analiza niti ne poskusi odgovoriti na vprašanje, ki zadeva samo bistvo plačnega sistema: Ali zaposleni, ki prejemajo enako plačilo, opravljajo primerljivo delo? Kako lahko to ugotovimo, s kakšnim orodjem in merili? Ali morda vlada izhaja iz nereflektirane predpostavke, da je plačni sistem v resnici sam vzpostavil »primerljivo delo« z uvrstitvijo različnih delovnih mest v isti izhodiščni plačni razred, ne glede na upravičenost in pravičnost primerljivosti različnih delovnih mest? Če je tako, zakaj vlada eksplicitno priznava, da v sistemu obstajajo anomalije pri vrednotenju delovnih mest? Potrebujemo metodologijo, ki nam bo omogočila evalvirati anomalije pri uresničevanju načela »enako plačilo za primerljivo delo.« **Pripomba ni bila upoštevana in v celoti velja tudi za junijsko analizo.**

10. Analiza sicer vsebuje razpon plačnih razredov v tarifnih skupinah, a se izogne konkretni primerjavi po delovnih mestih. Pokazati bi morala tudi primerjavo možnih razponov napredovanj v delovni karieri na posameznih delovnih mestih oziroma v posameznih poklicih; od izhodiščnega plačnega razreda do najvišjega možnega v okviru iste tarifne skupine za posamezno delovno mesto. Recimo: najvišji možni plačni razred in razlika v plačnih razredih od izhodiščnega plačnega razreda pri računovodji, medicinskem tehniku, novinarju, zdravniku, učitelju, uradniku, kuharju ... Predpostavka je, da so karierni razponi med posameznimi poklici v okviru iste tarifne skupine v veljavnem sistemu neopravičljivo veliki. Delno upoštevano, razponi so prikazani le po posameznih plačnih skupinah (ne delovnih mestih) in po TR, kljub temu da ISPSP to omogoča.

11. Analiza napredovanj javnih uslužbencev v plačne razrede in nazive, ki so med seboj nedopustno pomešani, je metodološko vprašljiva. Gradivo sploh ne zazna vsebinske različnosti napredovanj. Absolutne številke, v katerih so pomešana napredovanja v plačne razrede in nazive, po posameznih plačnih skupinah ne povedo nič, če ni zraven vsaj še deleža glede na vse zaposlene. Obenem je podatek o številu napredovanj po posameznih plačnih skupinah, tudi če bi bil metodološko ustrezno obdelan, mnogo pregrob, da bi bil vsebinsko poveden. Statistiko bi bilo zato treba prikazati po plačnih podskupinah in po delovnih mestih. Šele takšen pregled gostot po delovnih mestih in plačnih podskupinah bi omogočal razumeti, kaj se je z napredovanji dogajalo. Predpostavka je, da so deleži napredovanj javnih uslužbenk in uslužbencev, ki so na vrhu ali tik pod vrhom možnih napredovanj, po plačnih podskupinah med seboj zelo različni. Napredovanja je ob tem treba obravnavati od leta 2008 in ne od leta 2010, kar je prav tako ena od metodoloških pomanjkljivosti gradiva. Potrebno bi bilo tudi pojasnilo, kako pridemo do ocene, da se bo z napredovanji v letih 2016 in 2017 obseg plač povečal za 4 odstotke.

Ker ne razpolagamo z bazo podatkov, ki je predstavljala izhodišče za analizo tega poglavja, podajamo le ocene o nekaterih podatkih, ki so po našem poznavanju in po za zdaj dostopnih podatkih, vprašljivi. Pri podatkih, ki se nanašajo na oktober 2010, nekoliko preseneča vrstni red frekvenc javnih uslužbencev po obsegu napredovanja v plačne razrede (npr. da je bila druga največja frekvenca od vseh javnih uslužbencev v skupini napredovanje za 7 plačnih razredov). Še posebno pa so vprašljivi nekateri podatki o obsegu napredovanj po plačnih skupinah. Tu denimo izstopa podatek (str. 39) o številu javnih uslužbencev z 10 napredovanji v plačni skupini »D« (kar 7.377 javnih uslužbencev, pri čemer so v tej plačni skupini pretežno delovna mesta z nazivi, pri katerih je mogoče napredovanje za 5 plačnih razredov), in o obsegu napredovanj za več kot 10 plačnih razredov. Nasploh ocenjujemo, da gre pri podatkih o napredovanju za več kot 10 plačnih razredov pretežno za napake pri poročanju podatkov. Zato menimo, da bi bilo treba te podatke predhodno preveriti in jih, če bi se pokazali kot sporni, iz analize izvzeti. Pripomba ni bila upoštevana in v celoti velja tudi za junijsko analizo. Ker podatki še vedno niso ločeni po vrsti napredovanja (napredovanje JU v plačne razrede in nazive) po posameznih dejavnostih oz. plačnih skupinah, so zavajajoči. Podatek bi moral biti prikazan v razmerju do števila zaposlenih z opombo, da gre ponekod za kombinacijo napredovanj v plačne razrede in nazive.

V drugem odstavku je bila pripomba upoštevana in sporni graf umaknjen.

12. Ko delovno gradivo obravnava delovna mesta po tarifnih razredih, zgolj niza podatke, saj se izogne anomalijam, ki jih je mogoče izluščiti iz podatkov. Tako je že od uvedbe novega plačnega sistema izrazito problematična umestitev VI. tarifnega razreda (v odnosu do V. tarifnega razreda in še posebno do VII/1 tarifnega razreda ter upošteva tudi različno obravnavanje teh zaposlenih

ob prehodu v nov plačni sistem), kar kažejo tudi podatki v analizi. Če bi bile pri teh podatkih (delovnih mestih po tarifnih skupinah) navedene tudi primerjave po različnih plačnih skupinah in plačnih podskupinah, bi analiza pokazala še več vprašljivih umestitev. Predlagamo, da se to tudi vključi v analizo. **Pripomba ni bila upoštevana in v celoti velja tudi za junijsko analizo.**

13. V plačnem sistemu ni nobene opore za primerjavo med gibanjem mase plač in števila zaposlenih v državni upravi (v gradivu ni pojasnjeno, zakaj se je masa plač v državni upravi pred uveljavitvijo reforme tako strmo dvigala) in celotnim javnim sektorjem. Smiselno bi bilo izdelati graf mase plač po posameznih dejavnostih – ali po posameznih črkah –, a zgolj primerjava med državno upravo in javnim sektorjem deluje očitno tendenciozno. Ločitve med državno upravo in širšim javnim sektorjem ZSPJS ali KPJS ne poznata. Če se želi opozoriti, da se je število zaposlenih v državni upravi zmanjšalo bolj kot v drugih delih javnega sektorja, bi bilo hkrati treba tudi pojasniti, zakaj je v državni upravi na minimalni plači skoraj šestkrat manj zaposlenih kot v izobraževanju ali socialnem varstvu. Pri neposrednih proračunskih uporabnikih je 565 ali le 1,5 % zaposlenih, ki prejemajo razliko do minimalne plače, v izobraževanju jih je 5.224 ali 8,4 %; podobno pa velja tudi za socialno varstvo! Iz tega je mogoče sklepati, da je bil vsaj del »pozitivne« statistike pri zmanjševanju števila zaposlenih dosežen na račun prenosa zaposlenih v zasebni sektor, kar pa »varčevalni napor« postavlja v nekoliko drugačno luč.

**Pripomba v celoti velja tudi za junijsko analizo. Pričakujemo odgovor oz. komentar.**

Izpostavljanje primerjav med državno upravo in javnim sektorjem navaja k možnemu sklepu, da bi bila ena od stopenj vključenosti, ko vlada v povzetku govori o potrebi po »različni stopnji vključenosti posameznih delov javnega sektorja v plačni sistem javnega sektorja«, lahko postavljena med državno upravo in širšim javnim sektorjem. Na drugi strani je zaznati možnost, da bi se zavodi, ki jih 100-odstotno financirajo občine, izločili iz enotnega plačnega sistema. Ker delovno gradivo hkrati govori tudi o možni izločitvi posameznih delov javnega sektorja iz plačnega sistema, kar naj bi povečalo učinkovitost in gospodarnost teh izločenih delov, je tudi zaradi tega potrebna evalvacija učinkovitosti posameznih delov javnega sektorja, kot predlagamo v točki 5 splošnih pripomb. Posebno vprašanje je, s čim je mogoče utemeljiti, da bi bili po izločitvi iz plačnega sistema ti posamezni deli učinkovitejši. Ali je morda, ko se govori o izločitvi iz plačnega sistema (str. 89), hkrati mišljena tudi izločitev iz javnega sektorja? Privatizacija posameznih delov javnega sektorja?

14. Spremljanje mase plač v javnem sektorju in po posameznih dejavnostih je pomembno, a ne tudi zadostno, če hkrati ne vemo nič o viru, iz katerega se plače napajajo. Tudi po ocenah UMAR, ki smo jih prejeli v preteklih letih, vemo, da se je število zaposlenih, ki so plačo prejeli iz proračuna, zmanjševalo bolj kot absolutno število zaposlenih v javnem sektorju, ker se je hkrati večal delež tistih, ki so del plače ali celotno plačo prejeli iz evropskih ali drugih neproračunskih virov. Potrebujemo podatke, ki bodo ločeno opredelili število zaposlenih in njihovo maso za plače, ki se napajajo iz javnih sredstev, in število tistih in njihovo maso za plače, ki plače ali njihov del pridobijo iz »nejavnih« sredstev. **Pripomba ni bila upoštevana in v celoti velja tudi za junijsko analizo. Prikazani so le podatki o izplačilu delovne uspešnosti iz sredstev, pridobljenih na trgu. Ostalih podatkov (vir sredstev za zaposlitev) analiza ne vsebuje.**

15. Razčistiti je treba tudi zmedo pri številu zaposlenih. V delovnem gradivu se število zaposlenih za posamezno leto izračunava na podlagi »povprečnega števila zaposlenih na podlagi opravljenih

ur«, kar o dejanskem številu zaposlenih ne pove dosti. Ne vemo, kaj vse se všteva v opravljene ure, iz katerih se računa število zaposlenih. Obenem je metodološko vprašanje, kako šteti dejansko število zaposlenih v javnem sektorju, povsem odprto. V razpredelnici, ki kaže število prejemnikov minimalne plače (str. 19), je zapisan podatek, da je bilo v javnem sektorju oktobra leta 2013 167.801 javnih uslužbencev, ki so prejeli plače. Ali to pomeni, da v javnem sektorju 167.801 in ne 158.162 zaposlenih (str. 13, število zaposlenih leta 2013)? To je malo verjetno, zato je treba podatek o izplačanih plačah vsebinsko diferencirati in pojasniti. Pripomba ni bila upoštevana in v celoti velja tudi za junijsko analizo. Izračuni so še vedno opravljeni na podlagi različnih virov, ponekod še vedno na podlagi števila opravljenih ur. V zadnjem odstavku na str. 24 so podatki o povečanju št. zaposlenih v JS. Ker je podatek izračunan na podlagi opravljenih ur, ni realen, še posebej ne za VIZ!

16. Tudi zaradi nedavnih afer, povezanih z izplačilom honorarjev v visokem šolstvu – torej dejstva, da se je v zadnjih 12 letih iz javnih sredstev namenilo več kot milijardo evrov –, bi potrebovali podatke, koliko dela se po posameznih dejavnostih opravi na podlagi podjemnih, avtorskih in drugih pogodb o delu. Pripomba ni bila upoštevana in v celoti velja tudi za junijsko analizo.
17. Delovno gradivo niti med pomanjkljivostmi sistema ne zazna anomalije, ki jo predstavljajo »posebni pogoji dela«, ki so oblikovani kot plačni razredi in ne kot dodatki – kar PPD so po svoji vsebini – ter so se nesistemske uveljavili le pri vrednotenju dela zdravnikov. Pripomba ni bila upoštevana in v celoti velja tudi za junijsko analizo.
18. Zanimivo je, da med cilji prenove plačnega sistema ni najti opredelitve do »dvostranskega« postopka pogajanj, ki ga po zgledu skandinavskih držav predlaga sicer za vlado referenčni OECD. Enako zanimivo je, da kot cilj ni navedena razrešitev problema veljavnosti kolektivne pogodbe. V gradivu je zaznati le ugotovitev, da je zaradi razdrobljenosti sindikatov pogajalski proces otežen, s čimer se strinjamo, in oceno, da opredeljevanje veljavnosti KPJS ne gre uveljavljati enostransko. Na robu ciničnosti pa je, da vlada napoveduje spodbujanje vključevanja sindikatov v konfederacije, zatem ko je z zakonsko spremembo ZSPJS leta 2007 in vezavo kvoruma za sklenitev KPJS na število sindikatov sprožila nezaustavljivo cepitev in ustanavljanje vedno novih sindikatov. Ta destruktivna poteza vlade je dobila jasen odmev tudi v evalvaciji plačnega sistema, ki so jo pripravili pri OECD in vlado poziva, naj se v prihodnje vzdrži dejanj, ki bi še dodatno slabila sindikalno gibanje v Sloveniji (OECD: Review of the Slovenian Public Sector Salary System, str. 67). Strinjamo se, da bi bilo treba odpreti razpravo o spremembah zakonodaje, ki ureja reprezentativnost sindikatov.

Glede na to, da so del analize tudi »povzetki«, ki napovedujejo smer sprememb, ki jih bo predlagala vlada, se opredeliti do njih ni mogoče izogniti. Na dlani je, da imajo spremembe, ki so v skladu s priporočili OECD, izključno en cilj: znižati stroške v javnem sektorju na račun stroškov dela in števila zaposlenih! Ne gre za odpravljanje anomalij in neustreznih rešitev v plačnem sistemu, ampak za nabor sprememb, ki znižujejo stroške dela! Za KSJS so tako enoznačno postavljeni cilji sprememb plačnega sistema povsem nesprejemljivi.

Branimir Štrukelj,  
predsednik Konfederacije sindikatov javnega sektorja Slovenije