

Prenova plačnega sistema in odprava plačnih nesorazmerij – zaključek prve etape pogajanj

Večina dosežkov v sklopu nove plačne reforme za vse skupine zaposlenih v visokem šolstvu je plod večletnih pogajanj ter vmesnih stavkovnih sporazumov in sprejetih aneksov, zadnjega iz leta 2024. Z vsemi temi usklajenimi akcijami se je tlakovalo pot novi plačni reformi, ki na prvo mesto postavlja **izenačitev minimalne plače z začetnim plačnim razredom**. Slednje je ključnega pomena.

Kaj torej v grobem prinaša nova plačna reforma?

Najpomembnejša je prenova za zaposlene v skupini J in ostale zaposlene z najnižjimi plačami, ki bodo dobili/-e največ. Pred sprejetjem osnutka novega plačnega sistema je veljalo, da je minimalna plača (tudi zaradi inflacijskih učinkov) segala do vključno 25. plačnega razreda (povišana lestvica, ki velja od junija 2024 dalje). Država pa je razliko med minimalno plačo in osnovno plačo zaposlene/-ga, ki je bila nižja od minimalne plače, dofinancirala. Takih javnih uslužbenk in uslužbencev je bilo leta 2024 kar 33.000 od 190.000. Vendar od te »razlike do minimalne plače« niso bili obračunani dodatki (delovna doba itd.), prav tako so bila v to postavko do 25. plačnega razreda všteta vsa napredovanja na delovnem mestu. To pomeni, da so bila do tega plačnega razreda tako rekoč zamrznjena oziroma da zaposleni/-a kljub izpolnjevanju kriterijev dejansko ni napredoval/-a v plači.

I.

a. Za skupino J po novem velja:

- **prvi izhodiščni plačni razred je enak minimalni plači** (prej je minimalno plačo presegel šele 26. plačni razred);
- enako pomembno: k tej osnovi se **dodatno prištevajo vsa napredovanja na delovnem mestu**, kar lahko za zaposlene, ki so bile/-i do sedaj v plačnih razredih pod minimalno plačo, pomeni dodatno povišanje plače tudi do 500 evrov bruto (odvisno od delovnega mesta zaposlenih in od števila njihovih napredovanj na podlagi ocen delovne uspešnosti);
- ter: od tako večjih osnovnih plač se po novem obračunavajo tudi dodatki.

Trenutno dogovorjen način usklajevanja plačne lestvice v prihodnje ne zagotavlja, da bi vrednost 1. plačnega razreda sledila gibanju minimalne plače. Kljub temu sta dogovorjeni dve ključni varovalki: prva, ki določa, da noben javni uslužbenec ali uslužbenka ne sme biti uvrščen/-a v plačni razred, katerega vrednost bi bila nižja od minimalne plače. Druga varovalka pa je zaveza vlade in sindikatov, da bodo na vsaka štiri leta preverili razmerje med vrednostjo 1. plačnega razreda in minimalno plačo z namenom ohranjanja ustreznega razmerja med tema dvema kategorijama.

Poleg tega se delavkam in delavcem na splošnih delovnih mestih skupine J (torej delovnih mestih, ki se pojavljajo v celotnem javnem sektorju) pred prevedbo na novo plačno lestvico dodajo dodatni plačni razredi iz naslova odprave plačnih nesorazmerij, praviloma od enega do

treh, odvisno od delovnega mesta in tarifne skupine, v katero so umeščene/-i. Gre za dvig, ki je bil dogovorjen centralno za celoten javni sektor. Ta delovna mesta bodo uradno uvrščena v plačno skupino D9.

Z novo plačno reformo zaposlene/-i v današnji skupini J **na značilnih visokošolskih delovnih mestih** (tajnice/-ki članic, samostojne/-i strokovne/-i delavke/-ci, veterinarska delovna mesta ...) preidejo v skupino D kot ena od podskupin, in sicer skupina D5, tj. strokovne sodelavke/-ci v visokošolski dejavnosti. **Gre za delovna mesta, ki so specifična za visoko šolstvo in se ne pojavljajo drugje v javnem sektorju.** Zanje so dogovorjena posebna pravila glede prehoda s »starih« delovnih mest na »nova« delovna mesta skupine D5, bo pa realizacija teh pravil do določene mere odvisna tudi od spremembe akta o sistemizaciji delovnih mest za univerzo oziroma članice, ki bo prav tako pomemben za prevedbo.

b. Za skupino D1 je uveljavljena premočrtna formula (praviloma + 4 oziroma 4 + 2). To pomeni naslednje:

a. Visokošolske učiteljice in učitelji ter visokošolske sodelavke in sodelavci z doktoratom pridobijo 4 plačne razrede.

Hkrati bo prišlo do vzpostavitve samostojnih delovnih mest z ločenimi nazivi. To pomeni, da je doslej npr. enovito delovno mesto visokošolske učiteljice/-a zajemalo tri ločene nazive z različnimi plačnimi izhodišči, tj. docent/-ka, izredni/-a profesor/-ica, redni/-a profesor/-ica. Z reformo se enotno delovno mesto učitelja/-ice v VŠ razcepi na tri ločena oziroma samostojna delovna mesta, ki se ujemajo z nazivi visokošolskih učiteljev/-ic. Avtomatično prehajanje znotraj dosedanjih enotnih delovnih mest se ohrani s tekstom o avtomatični presistemizaciji, ki bo del kolektivne pogodbe in zagotavlja, da bo visokošolskemu učitelju/-ici s pridobitvijo višjega naziva avtomatično ponujena nova pogodba o zaposlitvi za nazivu ustrezno delovno mesto.

b. Visokošolske sodelavke in sodelavci brez doktorata (tj. z dokončano univerzitetno izobrazbo ali magisterijem) **pridobijo 4 + 2 plačna razreda, torej 6 plačnih razredov več.**

Dodatna plačna razreda v formuli 4 + 2 pomenita poravnavo še preteklih krivic iz leta 2009; predstavljata namreč končno uveljavitev vladne obljube, ki je bila podana z aneksom h kolektivni pogodbi leta 2015 za odpravo plačnih nesorazmerij za to skupino in je bila utrjena v delnem stavkovnem sporazumu. V praksi to pomeni, da asistentk/-ka ali denimo bibliotekar/-ka z doktoratom pridobi 4 plačne razrede, medtem ko bibliotekar/-ka brez doktorata (z univerzitetno izobrazbo) ter npr. predavateljica/-ica in predavatelj/-ica pridobita 6 plačnih razredov. **Nato sledi prevedba teh plačnih razredov v novo lestvico.** Edina izjema od tega pravila sta asistent/-ka z magisterijem (delovno mesto, ki ga v bodoče v praksi ne bo več – ne obstaja več magisterij znanosti) in asistent/-ka v nazivu asistent/-ka, ki mu je bil del nesorazmerij dodatno odpravljen že konec leta 2022. Ti dve izjemi pridobita pred prevedbo na novo lestvico: asistent/-ka z magisterijem 5 plačnih razredov, asistent/-ka (brez magisterija) pa 4 plačne razrede, enako kot visokošolski učitelji/-ce.

c. Za lektorice in lektorje po novem velja:

Skladno z Dopolnjenim stavkovnim sporazumom VSS iz januarja 2024 lektorice in lektorji poleg formule $4 + 2$ dobijo še dodaten dvig plačnih razredov zaradi izravnave plačnih nesorazmerij z učitelji/-cami tujega jezika na osnovnošolski in srednješolski ravni.

Celokupno ta dodatni dvig, upoštevajoč tudi formulo $4 + 2$, pomeni naslednje: lektorica z doktoratom preide iz 44. v 50. plačni razred, lektorica z magisterijem iz 38. v 46. plačni razred, lektorica s končano univerzitetno izobrazbo, tj. z diplomom, preide iz 36. v 44. plačni razred. **Ta postopek se izvede pred prevedbo delovnih mest v nove plačne razrede** v skladu z novo plačno reformo.

d. Za bibliotekarke in bibliotekarje po novem velja:

Za bibliotekarke/-je z *diplomo, magisterijem in doktoratom*, ki so bile/-i že doslej uvrščene/-i v skupino D1, bodo veljale iste prevedbe in načini napredovanja kot za skupino D1. Bibliotekarke/-ji pa se lahko umeščajo tudi kot podskupina D5 (značilno visokošolska delovna mesta), ki nadomesti dosedanje uvrstitve v plačno skupino J (kjer je bila do zdaj zaposlena ogromna večina te poklicne skupine).

e. Za informatorke in informatorje IT (računalniški podporni kader) po novem velja:

Obstoječim delovnim mestom v kolektivni pogodbi, doslej uvrščenim v skupino J, po novem pa v skupino D9, se bodo dodala nova, zahtevnejša delovna mesta. V plačno podskupino D5 pa se uvrstita novi delovni mesti DM Podatkovni svetovalec IX in Podatkovni svetovalec VII/2.

f. Za raziskovalke in raziskovalce v skupini H(1) velja:

Dvig delovnih mest v plačni podskupini D1 sledi dvigom v D1 na primerljivih nazivih. Podskupina H1 je imela že do zdaj samostojna delovna mesta v posamičnih nazivih (npr. znanstveni/-a svetnik(-ca, asistent/-ka z doktoratom), na katerih je bilo možnih 10 plačnih razredov napredovanj (zaradi česar je po odpravi plačnega stropa pričela nastajati razlika med delovnim mestoma visokošolski/-a učitelj/-ica v nazivu redni profesor/-ica in znanstveni/-a svetnik/-ca. S spremembami v skupini D1 je ponovno vzpostavljeno razmerje med temi delovnimi mesti.

Pomembno: vsi ti dvigi plačnih razredov za različne skupine zaposlenih se opravijo v okviru stare lestvice pred njeno prevedbo v nove plačne razrede, med katerimi se prvi z reformo plačnega sistema začne pri minimalni plači. V ta izhodišči razred se na novi plačni lestvici združujejo nekateri najnižje ovrednoteni plačni razredi. To torej pomeni, da **ne gre avtomatično za linearne prevedbe!**

Kaj to pomeni v praksi? Na primer: asistent/-ka z magisterijem bo napredoval/-a v sklopu plačne reforme iz 36. plačnega razreda (1.877,01 evra bruto) po formuli $4 + 2$ v 42. plačni razred

(2.375,00 evra bruto). S prevedbo stare v novo plačno lestvico **sedanji 42. plačni razred postane 24. plačni razred.** Na novo določena vrednost novega 24. plačnega oziroma nekdanjega 42. plačnega razreda je višja, tj. 2.474,68 evra bruto. Zaposlena/-i tako pridobi še dodatnih 99,68 evra bruto.

II.

Hkrati se spreminja tudi razpon plačnih razredov napredovanj v skupini D1. Z določitvijo samostojnih delovnih mest (gl. ad I) se ta delovna mesta po 15 letih izenačijo s preostalimi delovnimi mesti, na katerih je možno napredovanje do + 10 plačnih razredov (do sedaj na podlagi ocen delovne uspešnosti), namesto do zdajšnjih + 5. Napredovanja po novem zakonu ne bodo več vezana na oceno delovne uspešnosti, temveč bo napredovanje praviloma avtomatično, za prve 3 plačne razrede napredovanj na dve leti, za naslednje 4 plačne razrede na tri leta in za zadnje 3 plačne razrede na štiri leta, delodajalka pa bo imela sicer možnost napredovanje pospešiti ali zadržati, vendar bo omejena s kvotami, in sicer 5 odstotkov javnih uslužbenke in uslužbenk za zadržano napredovanje in 10 odstotkov za pospešeno napredovanje.

III.

Dvigi plač oziroma odprava nesorazmerij v plačah bo postopna po časovni dinamiki:

- a) s 1. januarjem 2025 15 % razlike, vendar ne manj kot 100 evrov; če razlika ne dosega 100 evrov, se izplača v celoti;
- b) s 1. oktobrom 2025 15 % razlike, vendar ne manj kot 70 evrov; če preostanek razlike ne dosega 70 evrov, se izplača v celoti;
- c) s 1. junijem 2026 15 % razlike, vendar ne manj kot 100 evrov; če preostanek razlike ne dosega 100 evrov, se izplača v celoti;
- č) s 1. decembrom 2026 15 % razlike, vendar ne manj kot 50 evrov; če preostanek razlike ne dosega 50 evrov, se izplača v celoti,
- d) s 1. julijem 2027 15 % razlike, vendar ne manj kot 100 evrov; če preostanek razlike ne dosega 100 evrov, se izplača v celoti;
- e) s 1. januarjem 2028 morebiten preostanek razlike.

Tako, torej s 1. 1. 2025, se bo odpravila celotna razlika do minimalne plače za javne uslužbenke, katerih osnovna plača je trenutno pod minimalno.

O uskladitvi vrednosti nove plačne lestvice bodo potekala letna pogajanja med vlado in sindikati, dogovorjen je minimum uskladitve, in sicer 80 % inflacije, bo pa v obdobju implementacije, torej do leta 2028, veljal odstop od tega pravila, in sicer se vrednosti plačnih razredov in osnovnih plač:

- v letu 2025 ne uskladijo;

- v letu 2026 se uskladijo pod pogojem, da bo rast cen življenjskih potrebščin v letu 2025 presegla 1,8 odstotka. V primeru iz prejšnjega stavka se vrednost plačnih razredov plačne

lestvice in osnovnih plač javnih uslužbenk/-cev uskladi v višini razlike med dejansko rastjo cen življenjskih potrebščin v letu 2025 in 1,8 odstotka. Usklajena vrednost plačnih razredov plačne lestvice velja od 1. aprila 2026;

- v letu 2027 se uskladijo pod pogojem, da bo rast cen življenjskih potrebščin v letu 2026 presegla 1,6 odstotka. V primeru iz prejšnjega stavka se vrednost plačnih razredov plačne lestvice in osnovnih plač javnih uslužbenk/-cev uskladi v višini razlike med dejansko rastjo cen življenjskih potrebščin v letu 2026 in 1,6 odstotka. Usklajena vrednost plačnih razredov plačne lestvice velja od 1. aprila 2027;

- v letu 2028 se uskladijo pod pogojem, da bo rast cen življenjskih potrebščin v letu 2027 presegla 1 odstotek. V primeru iz prejšnjega stavka se vrednost plačnih razredov plačne lestvice in osnovnih plač javnih uslužbenk/-cev uskladi v višini razlike med dejansko rastjo cen življenjskih potrebščin v letu 2027 in 1 odstotkom. Usklajena vrednost plačnih razredov velja od 1. aprila 2028.

Na tem mestu so predstavljene ključne izhodiščne spremembe.

Pozor! Pri vsem zgoraj navedenem gre za okvirna izhodišča, katerih vsebina je lahko še predmet sprememb. V tem trenutku gre za zaključek prve faze plačne reforme. Druga faza, ki se bo odvila v drugi polovici leta 2024, bo temeljila na sklenitvi kolektivnih pogodb, ki lahko prinesejo večje ali manjše naknadne spremembe.

Dokument sem sestavila in pripravila predsednica VSS FF UL, red. prof. dr. Lilijana Burcar, v sodelovanju s pravno službo Pergama.

V Ljubljani, 27. 9. 2024

red. prof. dr. Lilijana Burcar, predsednica VSS FF UL