



Številka: 110-03-1/2019/8
Ljubljana, 2. 7. 2019

Komisija za socialno varstvo, delo, zdravstvo in invalide je, na podlagi 20. člena Poslovnika Državnega sveta (Uradni list RS, št. 70/08, 73/09, 101/10, 6/14 in 26/15), pripravila naslednje

P o r o č i l o

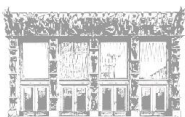
k Predlogu zakona o dopolnitvah Zakona o minimalni plači – zakonodajna iniciativa

Komisija za socialno varstvo, delo, zdravstvo in invalide je na 24. seji 1. 7. 2019 obravnavala zakonodajno iniciativo - Predlog zakona o dopolnitvah Zakona o minimalni plači, ki jo je v obravnavo Državnemu svetu predložila Komisija Državnega sveta za gospodarstvo, obrt, turizem in finance (v nadaljevanju: predlagateljica).

Komisija je bila seznanjena z namero predlagateljice, da bi dodatek za delovno dobo ostal del definicije minimalne plače, saj bi njegova izločitev iz minimalne plače predvsem za delovno intenzivna podjetja pomenila, da bi morala krčiti obseg poslovanja oziroma bi bil ogrožen njihov obstoj, kar bi lahko negativno vplivalo tudi na delovna mesta v državi. Navedeno bi bilo, kot navaja predlagateljica, posledica dejstva, da dodatek za delovno dobo predstavlja posebnost Slovenije in ni vezan na pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden, prav tako pa tudi ne na pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, kar je sicer po pojasnilih predlagateljice osnovni namen dodatkov.

Komisija ugotavlja, da bi se s predloženo novelo razveljavilo del že sprejetih, a še ne implementiranih določb novele ZMinP-B (Uradni list RS, št. 83/18), ki predvideva, da se bo minimalno plačo v skladu s tretjim odstavkom 2. člena ZMinP začelo obračunavati za plačilo dela, opravljenega od 1. januarja 2020 dalje, ko bo minimalna plača znašala 940,56 evra. Od takrat dalje se torej v skladu s trenutno veljavno zakonodajo vsi dodatki, določeni z zakoni in drugimi predpisi ter s kolektivnimi pogodbami, del plače za delovno uspešnost in plačilo za poslovno uspešnost, dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, ne bi več vštevati v minimalno plačo.

Predlagateljica v obrazložitvi zakonodajne iniciative navaja izračune Trgovinske zbornice Slovenije in Gospodarske zbornice Slovenije, ki kažejo, da bi se ob popolni uveljavitvi določb ZMinP v primeru prejemnikov minimalne plače (7970 zaposlenih) stroški delodajalcev v trgovinski dejavnosti v letu 2020 in 2021, glede na leto 2019, v skupnem



znesku povečali za 38 milijonov evrov (od tega bi šlo 55,9 % tega povečanja v državni proračun, v žepe delavcev pa le 44,1 %), pri čemer bi se masa plač na letnem nivoju po ocenah zvišala med 12 % do 16 %. Temu je po pojasnilih predstavnice predlagateljice treba prišteti še dodatne stroške delodajalcev kot posledico povečanja plač v višjih plačilnih razredih z namenom ohranitve razmerij med plačami v vseh plačnih razredih (po oceni Trgovinske zbornice Slovenije v dejavnosti trgovine dodaten dvig stroškov v 2020 in 2021 za skupaj 462 milijona evrov, ob predpostavki enakega obsega povečanja plače kot bi to veljalo za prejemnike minimalne plače). V nasprotnem primeru bo, kot opozarja predlagateljica, prišlo do plačne uravnilovke, česar pa delodajalci zaradi zavez, sprejetih v okviru kolektivnih pogodb, ne morejo dopustiti.

O predvidenem povečanju stroškov dela poroča tudi Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), ki je v analizo posledic lani sprejete novele ZMinP vključila 48 podjetij različne vrste (srednja in velika) iz 17 različnih dejavnosti, ki skupaj zaposlujejo več kot 16.400 oseb. GZS na podlagi analize realnih podatkov, pridobljenih od navedenih podjetij, predvideva, da bi se na podlagi izločitve vseh dodatkov iz minimalne plače leta 2020 povišal odstotek zaposlenih, ki bodo morali prejemati doplačila do zneska minimalne plače, in sicer za 51 % (v 2018 je bilo takih le 14 %), pri čemer bo 19 % podjetij beležilo rast t. i. bruto I. plače nad 9 %. Kot Trgovinska zbornica tudi GZS opozarja, da se bo hkrati povečal pritisk za zvišanje plač na ostalih delovnih mestih, kjer doplačilo ni potrebno, porušen bo sistem nagrajevanja v podjetjih, prenos stroškov v prodajno ceno pa bo minimalen oz. nemogoč. Čutiti bo tudi posredne negativne učinke, kot opozarja GZS, in sicer dvig ostalih stroškov poslovanja zaradi dviga cen vhodnih surovin in storitev pri dobaviteljih, pospešeno avtomatizacijo delovnih mest, kjer bo to izvedljivo, potrebno bo optimizirati ostale stroške poslovanja, spremeniti sisteme nagrajevanj itd. Zaradi povečanja stroškov dela bodo slovenska podjetja manj konkurenčna, nekateri programi bodo nerentabilni in se jih bo moralo optimizirati ali ukiniti, pričakuje se lahko tudi pospešeno selitev enostavnih delovnih mest iz Slovenije in znižanje potreb po zaposlenih.

Med posrednimi učinki dviga stroškov dela se izpostavlja tudi dvig cen izdelkov in storitev, povečanje cen komunalnih storitev (po oceni za 19 %), povečanje cen oskrbe v domovih za starejše, cen vrtčevske oskrbe, stroškov dela v javnem sektorju. Pričakuje se tudi dvig praga revščine, povečanje potrebe po višjih socialnih transferjih, pokojninah in plačah na splošno. Zavrtela se bo spirala v celotni družbi, pri čemer bo po opozorilih predstavnikov delodajalcev na podlagi navedenega iz naslova povečanih davščin in prispevkov največ pridobila država, zaposleni pa bore malo.

Predlagateljica izpostavlja tudi diskriminatorni učinek izločitve dodatka za delovno dobo na delavce, ki opravljajo primerljivo delo, a se razlikujejo po doseženi delovni dobi. Nekdo, ki je šele pričel svojo delovno pot, bi bil zaradi izločitve navedenega dodatka lahko v bistveno slabšem položaju kot njegov sodelavec z več leti delovnih izkušenj in s tem višjim prejemkom iz dela na podlagi dodatka na delovno dobo.

Predstavnica predlagateljice zakonodajne iniciative je posebej izpostavila, da predstavniki delodajalcev ne nasprotujejo dvigu plač, ampak načinu urejanja področja ter enormnemu skoku v višini stroškov dela, ki si ga ne morejo privoščiti. Delodajalske organizacije, članice Ekonomsko socialnega sveta (ESS), so se po pojasnilih predstavnice predlagateljice za vložitev pobude za sprejem novele ZMinP, katere predlagateljstvo je nato prevzela Komisija za gospodarstvo, obrt, turizem in finance, odločile zato, ker v tem

koraku vidijo še edino preostalo možnost, da se s predloženo novelo zakona vsaj delno omili pričakovane obremenitve gospodarstva zaradi 2018 sprejete novele ZMinP-B (z ohranitvijo dodatka za delovno dobo v okviru minimalne plače, bi bila po ocenah delodajalcev obremenitev z višjimi stroški dela v 2020 in 2021 od trenutno pričakovane nižja za 18 %).

Predstavniki delodajalcev so po pojasnilih predstavnice predlagateljice večkrat izrazili interes za pogovore in dogovore s posameznimi ministrskimi resorji in pripravljali različne izračune, a jih nihče ni upošteval. Na njihovo pobudo je minister za gospodarstvo v začetku maja 2019 sicer sklical Strateški svet za konkurenčnost, na katerega so bili na pobudo delodajalskih organizacij povabljeni predsednik Vlade RS, minister za finance in ministrica za delo, a so tam imeli možnost zgolj predstaviti izračune v zvezi s posledicami urejanja področja minimalne plače, svoj pogled na problematiko minimalne plače ter na t. i. mini davčno reformo, niso pa dobili nobenih odgovorov in pojasnil z druge strani. Ministrstva in Vlada niso predstavili svojih izračunov, prav tako tudi nihče od ministrstev ni argumentirano ovrgel izračunov delodajalcev.

V razpravi komisije je bila večkrat, poleg odsotnosti podrobnih predhodnih analiz posledice predlaganih sprememb zakonodaje na področju minimalne plače, izpostavljena tudi odsotnost socialnega dialoga med sprejemanjem osnovnega ZMinP in njegovih nadaljnjih novelacij, pa tudi na drugih področjih, ki spadajo v pristojnost ESS. Pri tem komisija ugotavlja, da se tako sindikalna kot delodajalska stran zavedata svoje vloge in obveznosti v navedenem procesu, pri čemer predstavniki delodajalcev pozivajo, da se v prihodnje ne čaka pobude vladne strani, ampak načrtno krepki dialog med delodajalci in sindikati, s poudarkom na konstruktivnem sodelovanju.

Temu, da na področju minimalne plače in ostalih pogojev za delo socialni dialog večkrat umanjka, pritrjuje tudi pristojno Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZEM). Slednje sicer navaja, da je bil na temo sprememb zakonodaje, povezane z minimalno plačo, na njegovo pobudo sklican ESS kar dvakrat (16. 11. 2018 in 7. 12. 2018), ampak dialog med socialnimi partnerji ob navedenih prilikah ni stekel po pričakovanjih. Predstavniki delodajalcev ob tem posebej izpostavljajo, da pogovori posameznih strani v pisarnah ministrstev ne morejo nadomestiti kvalitetnega socialnega dialoga, ampak pripeljejo do trenutne situacije, ko se posamezne strani socialnih partnerjev lotevajo samostojnih akcij za ureditev posameznih vprašanj, ki se jih ne razreši na ESS, kjer bi se jih sicer moralo.

Spreminjanje zakonodaje na področju minimalne plače je, kot pojasnjuje MDDSZEM, spremljal tudi Strokovni svet za konkurenčno in stabilno poslovno okolje, pred kratkim pa tudi Strokovni svet za dostojno delo in socialno varnost MDDSZEM. MDDSZEM je komisiji ob tem pojasnil, da je vseskozi opozarjal, da je treba v primeru zadnjih sprememb minimalne plače (izločitev vseh dodatkov iz minimalne plače), ki so sicer zadostile kriterijem strokovnih ciljev na področju urejanja minimalne plače, zagotoviti predvidljivo poslovno okolje za podjetja. Zato je MDDSZEM predlagal, da se uveljavi določeno prehodno obdobje za uveljavitev določb ZMinP-B, kar se je potem tudi realiziralo.

MDDSZEM prav tako kot predstavniki delojemalcev zavrača navedbe predlagateljice, da je dodatek za delovno dobo posebnost, ki ga pozna samo naša država. Iz nedavno objavljene raziskave Eurofound-a namreč izhaja, da imajo zakonsko določene dodatke na

delovno dobo tri evropske države, večina ostalih pa ima navedeni dodatek urejen v okviru kolektivnih pogodb. Navedenemu trendu se je skušalo slediti tudi v Sloveniji z zadnjo reformo trga dela 2013, na podlagi katere je bilo na pobudo in ob soglasju socialnih partnerjev dogovorjeno, da se v okviru določb Zakona o delovnih razmerjih sindikatom in delodajalcem omogoči, da opredelitev in višino dodatka za delovno dobo določajo v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti, kar so nekatere panoge že izkoristile (npr. na področju gradbeništva). Navedeni pristop bi po mnenju MDDSZEM lahko rešil težave tistih (zlasti delovno intenzivnih dejavnosti), za katere se opozarja, da jih bo implementacija še preostalih določb ZMinP po ocenah delodajalcev najbolj prizadela.

MDDSZEM pojasnjuje, da je tudi sam pripravilo določene izračune posledic dviga minimalne plače in izločitve dodatkov iz minimalne plače, ki so jih pred kratkim objavili na spletni strani ministrstva, med drugim tudi za področje trgovine. Na podlagi izračunov MDDSZEM ocenjuje, da bi celoten finančni učinek dviga minimalne plače in izločitve vseh dodatkov iz nje znašal 197,1 milijonov evrov oziroma 1,77 % (63,6 milijona evrov oziroma 0,57 % mase plač na podlagi dviga minimalne plače in 133,5 milijona evrov oziroma 1,20 % mase plač na podlagi izločitve dodatkov), kar predstavlja 4,7 % neto čistega dobička poslovanja gospodarskih družb v 2018 (po podatkih AJPEŠ 4,2 milijarde evrov). V kontekstu trenutno ugodnih gospodarskih razmer, ko se je neto čisti dobiček gospodarskih družb v letu 2018 povečal za 16 % in so aktualne napovedi še vedno ugodne, prav tako se je znižalo število brezposelnih (na 11 %), MDDSZEM ocenjuje, da so izpostavljeni tveganja obvladljiva. Pri tem dodatno pojasnjuje, da je njegova naloga, da predlagane zakonske rešitve ocenjuje predvsem z vidika učinkov na nacionalni ravni, pri čemer hkrati ne more zanikati, da bi lahko zaradi uporabe ZMinP prišlo do negativnega učinka na posamezna podjetja znotraj različnih dejavnosti.

Komisija je bila seznanjena tudi s stališčem Ministrstva za finance, ki z davčnega vidika na predlagane spremembe nima pripomb, izpostavlja pa spremembe zakonodaje na področju dohodkov od dela, ki so trenutno v javni obravnavi in ki naj bi vplivale tudi na manjšo davčno obremenitev prejemnikov minimalnih plač, na podlagi spremenjenih davčnih lestvic in spremembe višine splošne olajšave. Ministrstvo za finance prav tako poroča, da so že vidni pozitivni učinki razbremenitve regresa in da bo tudi ob povišanju minimalne plače ostalo nekaj manevrskega prostora za to, da bodo njeni prejemniki upravičeni do dodatne splošne olajšave.

Komisija ugotavlja, da predstavniki delojemalcev predlaganim spremembam zakonodaje nasprotujejo in poudarjajo, da je bil ZMinP-B 2018 v Državnem zboru sprejet soglasno (56 glasov za), v okviru Državnega sveta pa je sprejemu zakona nasprotovalo zgolj 6 državnih svetnikov. Poudarjajo, da je bil zamik uporabe posameznih določb ZMinP-B sprejet z razlogom in da se bojijo, da bodo, ko se bo bližalo 2021, predstavniki delodajalcev pričeli problematizirati tudi zakonsko določeno formulo za izračun minimalne plače (bila naj bi 20 % višja od minimalnih življenjskih stroškov). Izpostavljajo tudi, da je višina minimalne plače v zadnjih devetih letih od zadnjega dviga v 2010 bolj kot ne stagnirala, kar je bilo med drugim tudi posledica neuspešnega socialnega dialoga, zaradi česar je v področje minimalne plače v zadnjih letih večkrat posegla politika.

Predstavniki delojemalcev opozarjajo, da minimalna plača ni samo ekonomska, ampak tudi pravna kategorija. Njeno primerno višino med drugim določa Evropska socialna listina (kot primerna minimalna plača je ocenjena tista, ki dosega 60 % neto povprečne plače v

državi; kar je nižje od 50 % neto povprečne plače se smatra kot neprimerno). Slovenija je bila 2010 opredeljena kot kršiteljica navedene listine (2010 je minimalna plača padla pod mejo 50 % neto povprečne plače) in vse do danes še ni prejela pozitivnega mnenja Sveta Evrope o spoštovanju evropske zakonodaje na področju zaščite socialnih pravic (ugotovljen je bil sicer določen napredek, ni pa bilo potrjeno, da Slovenija spoštuje Evropsko socialno listino).

Glede predlagane ponovne vključitve dodatka za delovno dobo v minimalno plačo, predstavniki delojemalcev izpostavljajo, da gre za dodatek, ki je v Sloveniji zakonsko določen in katerega namen je v osnovi dodatni prejemek k plači, kar pa se že leta ne uresničuje, saj je pri prejemnikih minimalne plače slednji še vedno vključen v znesek minimalne plače. Slednja, kot opozarjajo predstavniki delojemalcev, ni namenjena zaščiti delodajalcev, ampak zaščiti posameznika in njegove družine, a te vloge po njihovi oceni trenutno ne izpolnjuje (minimalna plača presega minimalne življenjske stroške zgolj pri posameznikih, kar pa ne velja tudi za družine).

Dodatno poudarjajo, da vseh 22 držav članic EU, ki imajo zakonsko opredeljeno minimalno plačo, ocenjuje, da je treba na določeni točki poseči v prsto urejanje trga dela in delovanje sistema ter določiti spodobno ceno dela, čemur se je Slovenija po oceni predstavnikov delojemalcev približala šele s spremembo minimalne plače, ki je stopila v veljavo 2019 (razpon med 624 in 667 evrov), saj je šele takrat znesek minimalne plače presegel minimalne življenjske stroške posameznika, ki so bili 2017 ocenjeni na 636 evrov. Pri tem predstavniki delojemalcev opozarjajo, da bi ob aktualni oceni življenjskih stroškov bila ta letvica trenutno zelo verjetno postavljena še višje.

Opozarjajo, da nizke plače vodijo do nizkih pokojnin, med zaposlenimi pa je opaziti pojav t. i. revnih zaposlenih, saj po zadnjih podatkih kar 57.000 zaposlenih poleg prejemkov od dela prejema še socialne transferje, kar gre, namesto na račun delodajalcev, na račun države (prilivi državi iz naslova prispevkov in davkov se z navedenimi izplačanimi transferji izničijo).

Predstavniki delojemalcev ne zanikajo, da se bodo določena podjetja ob implementaciji določb ZMinP-B znašla v težavah, ampak menijo, da bi se moralo slednja reševati na drugačen način in ne na podlagi predložene novele, ki po oceni delojemalske strani ni dovolj strokovna, podatki v uvodu k predlaganim zakonodajnim spremembam pa so po njihovi oceni interpretirani zgolj z delodajalskega vidika in zavajajoči (izražen je bil dvom v pridobljene podatke GZS, glede na to, da je bilo na enem od posvetov GZS ugotovljeno, da podjetja, ki so vključena v GZS, nimajo poenotenih plačnih sistemov, da imajo različne plačne sisteme znotraj enega delodajalca; pomanjkljive so mednarodne primerjave; neprimerno je trditi, da se bodo plače zaradi izvzema dodatka za delovno dobo dvignile za 23 %, glede na to, da je največji možen dodatek za eno leto dopolnjene delovne dobe 0,5 % itd.).

Predstavniki delojemalcev opozarjajo, da podatki o plačah v zasebnem sektorju še vedno predstavljajo težavo (podatki so nepopolni, razen za javni sektor), o čemer sta razpravljala tako Komisija za socialno varstvo, delo, zdravstvo in invalide kot Državni svet. Statistični urad Republike Slovenije (SURS) je v zvezi z navedenim pojasnil, da se pripravlja nov način spremljanja plač, ki bo ponudil možnost natančne analize dodatkov, števila prejemnikov minimalnih plač itd. Po ocenah SURS-a je glede na trenutne

nepopolne podatke število prejemnikov minimalnih plač možno določiti v rangi med 15.000-35.000 zaposlenih, kar predstavlja precejšen razpon.

Predstavniki delojemalcev izpostavljajo tudi podatek iz obrazložitve predloga zakona, ki se nanaša na odstotek prejemnikov minimalne plače v podjetjih, vključenih v analizo GZS (v 2018 14% prejemnikov minimalnih plač, 2019 18% in 2020 51 %) in ki po njihovem mnenju nakazuje na to, da so bila v analizo zajeta podjetja, ki niso najboljši primeri dobrih praks. Glede na to, da je število prejemnikov minimalne plače v zadnjih letih upadlo (za 4 %), po mnenju predstavnikov delojemalcev navedeni podatki nakazujejo na to, da podjetja velik del zaposlenih trenutno ohranjajo tik nad mejo minimalne plače, zato bo njeno povišanje zajelo veliko večje število delavcev kot do sedaj. Poudarjajo, da bi na tem področju prav tako morali narediti bistvene premike, saj nekatera podjetja ne želijo slišati njihovih pozivov k nujnosti spremembe plačnih sistemov. Pri tem opozarjajo, da navajanje podatkov o povečanju števila prejemnikov minimalne plače zaradi izvzema dodatka za delovno dobo iz minimalne plače ni utemeljeno, saj bo po njihovem mnenju na njihovo večje število vplival splošen dvig minimalne plače in ne izvzem dodatkov. Edini relevanten podatek je po njihovem mnenju lahko povečanje mase plač zaradi izločitve navedenega podatka.

Predstavniki delojemalcev dodatno opozarjajo, da zaradi tistih podjetij, v katerih niso pripravljene stopiti v korak s časom in vzpostaviti stimulativen plačnih sistemov (nesprejemljivo je, da se minimalna plača v posameznih podjetjih prične šele s 5. tarifnim razredom, ki zahteva že srednješolsko izobrazbo), ni primerno spreminjati sistema, ki bi sicer dobro deloval za večino podjetij. V zvezi s tem predstavniki delodajalcev pojasnjujejo, da se strinjajo, da je na področju plač treba slediti evropskim socialnim standardom, a da je slednje treba doseči postopoma, saj se struktura naše industrije in gospodarstva počasi spreminja. Trenutni premiki kažejo na to, da bo delodajalcem zmanjkalo zaledja za pokritje višjih minimalnih plač in dodatnih stroškov dela, zaradi nujne po dvigu plač ostalih zaposlenih, če se želi izpolnjevati zaveze iz kolektivnih pogodb in ohranjati določena razmerja med posameznimi plačnimi razredi. Pri tem predstavniki delodajalcev izpostavljajo predvsem podjetja, ki le s težavo poslujejo pozitivno in jim takšna dodatna obremenitev lahko predstavlja konec poslovanja.

Predstavniki delojemalcev tako kot MDDSZEM opozarjajo, da dodatek za delovno dobo, ne predstavlja unikuma v EU, res pa je, da imajo druge države na kolektivni ravni dobro urejen sistem napredovanj oziroma dviga plač, ki lahko ustrezno nadomesti dodatek za delovno dobo, v Sloveniji pa to še ni primerljivo urejeno, zato dodatek za delovno dobo lahko predstavlja pomemben korektiv za prejemnike minimalne plače in vse ostale zaposlene. Delojemalska stran zato poziva k upoštevanju dobrih praks iz tujine (primer Luksemburga, kjer dokazilo o doseženi višji izobrazbi avtomatično sproži napredovanje) in k vzpostavitvi povezave med delovnimi izkušnjami in napredovanji. Predstavniki delodajalcev rešitev vidijo v nadomestitvi dodatka za delovno dobo z dodatkom za stalnost in drugimi načini stimulacije, kar pa po njihovi oceni ni v interesu delojemalske strani.

Predstavniki delojemalcev navajajo tudi konferenco, ki jo je Zveza svobodnih sindikatov Slovenije organizirala na temo minimalne plače in na kateri so sodelovali predstavniki MDDSZEM in različni drugi strokovnjaki. Na konferenci je bilo opozorjeno na to, da ne sledimo zavezam iz Evropske socialne listine, na negativne posledice oslabiljenega

socialnega dialoga, prav tako pa je bil dan poziv, da se mora država odločiti kako naprej. Velik problem naše države, kar je večkrat v razpravah prepoznala tudi komisija, predstavlja odliv visoko-izobraženega kadra v tujino, kar pomeni tudi odliv obsežnih sredstev države, vloženih v njihovo izobraževanje. Navedeni pojav se ni ustavil niti potem, ko se je končala finančna in gospodarska kriza, ampak se zgolj dodatno krepil, kar ne daje dobrih obetov za prihodnost naše države. Predstavniki delojemalcev se zavedajo, da dostojna minimalna plača ne bo rešila vseh navedenih težav, lahko pa predstavlja dober začetek.

Predstavnica predlagateljice se je v zaključku razprave odzvala na pripombe in očitke iz razprave in pojasnila, da je treba učinke zakonodaje ocenjevati tudi z vidika gospodarstva, ne samo z vidika učinkov na nacionalni ravni. Pojasnila je, da se je gospodarstvo celotno prehodno obdobje trudilo, da bi prišlo v stik z odločevalci in da bi se našlo rešitve, ki bi bile sprejemljive za vse. Opozorila je tudi na to, da bi morali biti pred spremembami zakonodaje v preteklosti narejeni ustrezni izračuni, ki v primeru ZMinP niso bili oziroma predstavniki delodajalcev z njimi niso bili seznanjeni, prav tako se nihče od pristojnih ni odzval na njihove izračune. Izračuni MDDSZEM so bili prvič objavljeni šele 26. 6. 2019, torej šele pol leta po tem, ko je zakon že stopil v veljavo.

Predstavnica predlagateljice je prav tako zavrnila vse očitke glede zavajajočih izračunov posledic ZMinP na dejavnost trgovine, saj poudarja, da gre za realne podatke, katerih viri so v obrazložitvi k predloženi zakonski noveli podrobno pojasnjeni. Prav tako je še enkrat opozorila, da se zaradi implementacije ZMinP in ostalih posrednih učinkov predvideva dvig mase plač v okviru trgovinske dejavnosti za 15 %, kar ni zanemarljivo. Poudarila je, da dvig minimalne plače in izločitev vseh dodatkov iz nje predstavlja strošek, ki ga bo moralo kriti gospodarstvo, neodvisno od njegovih trenutnih realnih zmožnosti. Menila je tudi, da dodatek za delovno dobo ne predstavlja ustreznega izhodišča za napredek na področju plačne politike, saj bi morali po njenem mnenju osnovo za napredovanje predstavljati drugi elementi – učinkovitost, uspešnost in strokovnost dela. Poudarila je, da je tudi to ena od tem, o kateri bi morali socialni partnerji v prihodnje voditi bolj intenziven in konstruktiven dialog.

Po opravljeni razpravi je komisija na podlagi glasovanja odločila, da Predlog zakona o dopolnitvah Zakona o minimalni plači **podpira**.

* * *

Za poročevalca na seji Državnega sveta je bil določen podpredsednik komisije Danijel Kastelic.

Sekretarka komisije
mag. Nuša Zupanec, l.r.

Podpredsednik komisije
Danijel Kastelic, l.r.