

POLONA URH, SKUPINA REPLIKA

360°



# Zaposleni - strošek ali naložba podjetja?

**Kdaj so zaposleni za organizacijo strošek in kdaj ključni dejavnik uspeha? V tistih organizacijah, kjer je njihov finančni prispevek manjši od njihove cene dela, so seveda strošek. V drugih organizacijah, v katerih je dodana vrednost na zaposlenega štirikrat ali petkrat večja, pa predstavljajo ključni dejavnik uspeha.**

Dodana vrednost na zaposlenega je v razvitih državah 2,7-krat večja kot v Sloveniji. To seveda ne pomeni, da v Sloveniji delamo trikrat manj, pač pa, da za enak učinek potrebujemo trikrat več delavcev. Kar je seveda tudi trikrat dražje. Strošek dela je pogosto med najvišjimi in najbolj občutljivimi stroški v organizaciji, predvsem v delovno intenzivnih panogah in predvsem v državah, kjer je obdavčitev osebnih dohodkov visoka – tako kot v Sloveniji. Glede na dejstvo, da delavec s 1000 evrov visoko neto plačo za podjetje pomeni strošek v višini

1.821,11 evra (brez upoštevanja različnih dodatkov, na primer za prehrano in prevoz), je razumljivo, da se podjetja racionalizacije stroškov pogosto lotevajo najprej pri zaposlenih – bodisi pri zmanjševanju njihovega števila bodisi pri klestenju višine njihovih plač.

## **Koliko je vredno delo**

Vendar pa delavec za podjetje ne sme biti zgolj strošek. Človeški kapital je za uspešne organizacije eden temeljnih dejavnikov poslovne odličnosti. Zaposleni običajno ustvarja dodano vrednost in prispeva k pozitivnim poslovnim rezultatom. Ko se s potencialnim delodajalcem pogajate o višini plače, je treba nujno vedeti, kakšen strošek predstavljate delodajalcu, in na drugi strani, kakšno finančno korist lahko doprinesete podjetju, koliko je vredno vaše delo, kakšno dodano vrednost ustvarjate. Dobro se je tudi pozanimati, kakšno je razmerje med prihodki, ki jih ustvarite, in stroškom, ki ga delodajalec nameni za vašo plačo. Pa tudi, kakod delodajalec meri vaš prispevek podjetju – ali ga meri zgolj neposredno računovodsko prek doseženih prihodkov, ki jih je mogoče pripisati vašemu delu. Slednji izhajajo iz uspehov na področju

prodaje in trženja, pridobivanja pomembnih poslovnih partnerjev, večjih prodajnih naročil ali podpisa pomembnejših pogodb. Ali pa delodajalec meri dodano vrednost tudi prek nefinančnih kazalnikov. Med slednjimi je na prvem mestu gotovo prispevek na področju inovacij in razvoja podjetja, pri izboljšavah in optimizaciji poslovanja, prenosu znanja na sodelavce, spodbujanju ter vodenju sodelavcev. Nefinančni vidiki dodane vrednosti zaposlenega se pozneje seveda odražajo tudi v višjih prihodkih, vendar pa je porast prihodkov na račun posrednih dejavnikov težje nedvoumno pripisati točno določeni osebi, saj je ta porast običajno rezultat spleta različnih dejavnikov in timskega dela. A vendar je prava dodana vrednost zaposlenih prav tu – v razumevanju informacij, uporabi znanja in ustrezni implementaciji. Znanja, izkušenj in ustvarjalnosti zaposlenih s še tako sodobnimi tehnologijami in pristopi upravljanja pač ni mogoče nadomestiti. Zaposleni so tako največji kapital v organizaciji, zato je treba le-tega skrbno razvijati, da se oplemeniti, ustrezno voditi in motivirati, da ostane čim dlje v organizaciji ter stalno povečuje dodano vrednost.

## Neto, bruto in II. bruto

Ko je govora o zaposlenih in njihovi dodani vrednosti, pa vendarle ne moremo zanemariti stroškov. Ceno dela v grobem sestavljajo trije izrazi: neto plača, bruto plača in bruto bruto plača oziroma drugi bruto. Predvsem za tujce je pogosto nerazumljivo, da je treba v Sloveniji pri izplačilu osebnega dohodka plačati enajst različnih vrst davščin na enajst različnih transakcijskih računov z enajstimi različnimi sklicji. Gre seveda za devet različnih socialnih prispevkov, plačilo akontacije dohodnine in davka na izplačano plačo. Poleg tega je seveda treba nakazati še neto plačo delavcu in dodatke za prevoz ter prehrano. Bruto plača zajema osnovni bruto znesek plače, določen s pogodbo o zaposlitvi, poleg tega pa še dodatek za delovno dobo, za nadurno delo, deljeno delo, nočno delo, dodatek za uspešnost in druge podobne dodatke. Bruto plača seveda ni znesek, ki ga delavec prejme na svoj tekoči račun, saj je od bruto zneska treba odšteti prispevke za socialno zavarovanje delavca in akontacijo dohodnine – šele nato dobimo neto plačo. Prispevki za socialno varnost delojemalca znašajo 22,10 odstotka bruto plače, vključujejo pa zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prispevek za starševsko varstvo ter za zaposlovanje. Medtem ko je osnova za obračun prispevkov celotna bruto plača in morebitne bonitete (denimo za zasebno rabo službenega vozila, za službeno stanovanje ali druge ugodnosti, ki jih delavcu zagotavlja podjetje), se pri obračunu akontacije dohodnine osnova zniža, in sicer tako, da od bruto plače odštejemo obračunane prispevke (zgoraj omenjenih 22,10 odstotka),

splošno dohodninsko olajšavo in posebne olajšave za otroke ter vzdrževane družinske člane. V osnovi za obračun še vedno ostajajo zneski bonitet tako kot pri prispevkih. Od tako dobljene osnove se višina dohodnine določi na podlagi progresivne dohodninske lestvice. Bruto plača žal ni celoten strošek, ki ga delavec predstavlja podjetju. Poleg dohodnine in prispevkov IZ plače (prispevki delojemalca) je namreč treba obračunati še prispevke NA plačo (tako imenovane prispevke delodajalca) ter davek na izplačano plačo. Prispevki NA plačo znašajo 16,10 odstotka bruto plače, vključujejo pa vsa socialna zavarovanja kot prispevki IZ plače, poleg tega pa še dodaten prispevek za poškodbe pri delu. Davek na izplačano plačo se odmerja glede na višino bruto plače po lestvici in znaša od nič (za bruto plače do višine vključno 688,53 evra) do 8,9 odstotka (za plače, višje od 3.129,69 evra).

Celoten strošek, ki ga ima podjetje z zaposlenim, je torej seštevek bruto plače, prispevkov na plačo in davka na izplačano plačo, poleg tega pa še vsi dodatki, kot so povračila za prevoz na delo, dodatek za prehrano, jubilejne nagrade in podobno. Slednji so lahko obdavčeni ali ne, odvisno od višine in načina izplačila.

### Honorarne alternative

Glede na zgoraj opisano logiko obračuna plač v Sloveniji, predvsem zaradi razmeroma visoke učinkovite obdavčitve osebnih dohodkov in socialno naravnane delovne zakonodaje, ki delavce kot šibkejšo stran ščiti bolj kot delodajalce, je vse bolj v ospredju težnja nadomestiti redna delovna

razmerja z drugimi oblikami pogodbenega razmerja. Predvsem je v porastu pogodbeno sodelovanje, ko organizacije svoje delavce spodbujajo k odpiranju samostojnega podjetništva (s. p. ali celo d. o. o.) in podpisu pogodbe o poslovnem sodelovanju. Pojav je najbolj opazen v dejavnostih gradbeništva ter računalništva in informatike pa tudi na področju novinarstva ter v kulturno-umetniških dejavnosti, kjer so v ospredju avtorski honorarji. Slednje je za organizacije varneje (delavca se lahko odpusti kadar koli), logistično bolj enostavno in zato tudi ceneje (ni treba obračunavati plač, voditi evidence dopustov, bolniških odsotnosti, izpolnjevati dohodninskih evidenc ipd.), razmeji se lahko tudi odgovornost za opravljeno delo. Tak sistem seveda ni primeren za ključne kadre, saj lahko ti organizacijo kadar koli zapustijo in so ji načeloma ob pogodbenem sodelovanju tudi manj lojalni.

Naj zaključimo z naslovnim vprašanjem: **Kakšen strošek so zaposleni za organizacijo?**

Vprašanje pravzaprav niti ni pomembno. Delavec ima lahko tudi 5000 evrov neto plače, kar pomeni, da bo podjetje moralo mesečno nameniti 12.737,26 evra za njegovo plačo, kar pa ob pravilni izbiri kadra in ustrezni dodani vrednosti tega delavca ne sme biti težava. Težava pa je, če se dodana vrednost in delovna uspešnost posameznika ne ujemata z višino njegove plače. Organizacije morajo torej ustvariti plačni sistem, ki bo zaposlene spodbujal k doseganju poslovnih uspehov, podjetju pa dal krila na poti k odličnosti poslovanja.

### Obračun plače pri neto izplačilu 1.000,00 evrov.

<b>Bruto plača</b>	<b>1.538,10 EUR</b>
Prispevki IZ plače (22,10 % bruto plače)	339,92 EUR
Od tega:	
• Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	238,41 EUR
• Prispevek za zdravstveno zavarovanje	97,82 EUR
• Prispevek za zaposlovanje	2,15 EUR
• Prispevek za starševsko varstvo	1,54 EUR
Akontacija dohodnine (po dohodninski lestvici; upoštevamo, da delavec nima posebnih olajšav za vzdrževane člane)	198,18 EUR
<b>Neto plača (bruto plača – prispevki IZ plače – dohodnina)</b>	<b>1.000,00 EUR</b>
Prispevki NA plačo (16,10 % bruto plače)	247,63 EUR
Od tega:	
• Prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	136,12 EUR
• Prispevek za zdravstveno zavarovanje	100,90 EUR
• Prispevek za zaposlovanje	0,92 EUR
• Prispevek za starševsko varstvo	1,54 EUR
• Prispevek za poškodbe pri delu	8,15 EUR
Davek na izplačano plačo (po lestvici) 2,30 %	35,38 EUR
<b>Skupni strošek plače delodajalca (II. bruto) (bruto plača + prispevki NA plačo + davek na izplačano plačo)</b>	<b>1.821,11 EUR</b>