

# Problematično plačevanje nadurnega dela

V Sloveniji nujno potrebujemo nov plačni sistem, ki bo delavcem zagotavljal pošteno plačilo za delo ter jih hkrati motiviral za čim bolj prizadevno in kakovostno izvajanje delovnih nalog. To so poudarili na dvodnevem seminarju, ki ga je konec prejšnjega tedna v Radencih organiziral Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije (SKVNS) za svoje funkcionarje in zaupnike v podjetjih.



Na seminarju, ki ga je vodila predsednica SKVNS **Majda Marolt**, je sodelovala tudi predsednica ZSSS **Lidija Jerkič**, ki je odgovarjala na vprašanja udeležencev. Slednje je najbolj zanimalo, kako poteka dialog med ZSSS in Gospodarsko zbornico Slovenije (GZS), saj sta obe organizaciji pred kratkim dobili novo vodstvo. Jerkičeva je dejala, da je sodelovanje med obema socialnima partnerjema dobro, kar je pomembno, saj lahko delodajalske organizacije in sindikati na pogajanjih z vlado dosežejo veliko več, če so usklajeni. Eden od prvih dokazov za to je, da delavcem od začetka naslednjega leta ne bo treba plačati dohodnine za božičnico. Sicer pa je Jerkičeva pozdravila prizadevanja novega vodstva GZS za sklenitev dogovora o avtomatskem vsakoletnem usklajevanju plač glede na inflacijo in del produktivnosti dela v dejavnosti (nesmiselno je, da se socialni partnerji vsako leto na novo nekaj mesecev pogajajo za uskladitev plač), za dogovor o novem plačnem sistemu (ZSSS si prizadeva, da bi minimalna plača postala najnižja osnovna plača za prvi tarifni razred) in za večjo blaginjo prebivalcev Slovenije.

Sicer pa je bila osrednja tema na seminarju »Plačilo za delo in obračun plače«, ki sta jo predstavili izvršna sekretarka ZSSS **Andreja Poje** in strokovna sodelavka ZSSS **Irena Vidic**. Pojetova je dejala, da plače trenutno ne odražajo realne cene dela, zato si ZSSS prizadeva za dogovor med socialnimi partnerji o novem plačnem modelu. Pri tem ima pred očmi dva poglobljena cilja:

da bi minimalna plača postala najnižja osnovna plača v prvem tarifnem razredu in da bi delavci zares delali osem ur na dan, ker bi njim in njihovim družinam plače brez nadur zadoščale za dostojno življenje.

Ko je Pojetova udeležencem seminarja pojasnjevala, kako se obračunavajo plače, je posebej poudarila, da se osnovna plača določi glede na zahtevnost dela, za katerega delavec sklene pogodbo o zaposlitvi.



Foto: T. K.

Pri sklepanju marsikatero kolektivne pogodbe dejavnosti je delodajalska stran vztrajala pri določilu, da delavec prejme osnovno plačo za vnaprej pričakovane delovne rezultate. Praksa je pokazala, da so v preteklosti številni delodajalci to določilo zlorabili in delavce krivili, češ da niso dosegli pričakovanih rezultatov pri delu. Tako bi moral denimo leta 1995 po tedaj veljavnem zakonu vsak delavec prejeti za pričakovane rezultate dela najmanj minimalno plačo, vendar je ogromno delavcev prejelo nižje plače, češ da ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov. Pojetova je sindikalne zaupnike v podjetjih pozvala, naj ne dopuščajo in ne pristajajo na zniževanje osnovnih plač.

Najnižja osnovna plača pa je vrednost najmanj zahtevnega dela v posameznem

tarifnem razredu za polni delovni čas. Po kolektivni pogodbi komunalnih dejavnosti se morajo socialni partnerji vsako leto do konca februarja sestati in dogovoriti za sklenitev dogovora o uskladitvi najnižjih osnovnih plač. Kot je povedala Maroltova, so se pogajalci že lani dogovorili, da se bodo za uskladitev plač v letu 2018 začeli pogajati že prej, zato so pogajanja o tem letos že stekla. Če bo vse po sreči, se bodo

socialni partnerji še letos dogovorili, za kašen odstotek se bodo najnižje osnovne plače v komunali dvignile naslednje leto.

Veliko pozornosti so na seminarju posvetili tudi plačevanju nadurnega dela. Če delavec dela preko rednega delovnega časa, mu je delodajalec dolžan plačati uro nadurnega dela za v kolektivni pogodbi dogovorjen odstotek več kot redno uro (denimo za 35 odstotkov). Glede na to, da je osnova za izračun bruto urne postavke za redno delo osnovna plača delavca (denimo pri osnovni plači 919,81 evra je to 5,29 evra na uro), znaša urna postavka za nadurno delo 35 odstotkov več od 5,29 evra – torej 7,13 evra. Vendar pa za čas rednega dela delavec prejema še dodatek za minulo delo, dodatek za stalnost, dodatek za delo v turnusih, dodatek

za težke pogoje dela itd. Ti dodatki, preračunani na uro dela v rednem delovnem času, marsikateremu delavcu prinesejo na uro rednega dela več kot 35 odstotkov višje plačilo. Zato dejansko za uro dela v rednem delovnem času dobi več, kot dobi za uro nadurnega dela. Jasno je, da te »računske telovadbe«, pa naj bo še tako v skladu s predpisi, delavci ne razumejo, zato imajo v podjetjih nenehno probleme s plačevanjem nadurnega dela. Delavcem se zdi normalno, da jim za uro nadurnega dela pripada določeno število odstotkov (v našem primeru 35 odstotkov) višje plačilo kot za uro dela v rednem delovnem času, saj tudi nadurno delo opravljajo v enakih pogojih dela, z enakimi delovnimi izkušnjami itd. Še več, delavci, ki za eno naduro v resnici dobijo v žep enako ali samo malce več kot za uro v rednem delovnem času, so prepričani, da jih goljufajo. In večino tudi dejansko goljufajo, saj jim nihče jasno ne pove, koliko evrov bodo natanko dobili za uro nadurnega dela. Zelo veliko delavcev nadurnega dela sploh ne bi bilo pripravljanih opravljati, če bi že v naprej vedeli, kako malo bodo zanj dobili plačano.

»Takšen način plačevanja nadur ni pošten. Še posebej so prizadeti starejši delavci z višjimi dodatki za minulo delo in za stalnost ter delavci, ki delajo v težjih pogojih dela, saj dodatkov iz tega naslova pri nadurnem delu nimajo,« je dejal eden od sindikalnih zaupnikov, drugi pa so mu pritrdili. Zato bo, kot je poudarila Maroltova, to treba spremeniti.

T. K.