
Poročilo ReO SKEI DBK za 2019

Regijska organizacija SKEI Dolenjske in Bele krajine je kot pretekla leta izvajala naloge opredeljene v programu dela SKEI Slovenije.

Podjetniški sindikati naše regije so imeli različno zahtevno leto, razmere na borzi dela so se umirile oziroma stabilizirale, skoraj vsa podjetja v regiji so leto zaključila z dobičkom, upadanje članstva v sindikatu se je umirilo.

Osnovne plače so se glede na leto poprej povečale v povprečju za 3%, večji odskok od povprečja je bil zaznan v Adientu in Revozu, kjer je povišanje med 5 in 6 %.

Regres je bil v glavnem izplačan v enkratnem znesku konec junija, višina se je gibala v povprečju okoli 1.200 evrov, vsako leto je več podjetij, ki izplača zakonski maksimum pred obdavčitvijo, še vedno so taki, ki sledijo zgolj zakonski obvezi.

Izplačila nagrad, božičnic, 13. plač ali dobička so bila zelo različna po podjetjih, od 50 evrov pa vse do 2.300 evrov. Opaziti je trend spreminjanja pogledov različnih lastnikov na trenutno situacijo na trgu dela in na rast proizvodnje; delodajalci, ki so prerasli tranzicijo privatizacije so začeli počasi vlagati v zaposlene.

Novih podjetniških KP se v 2019 ni sprejemalo.

Delovnih sporov na sodišču ni bilo. Zavedamo se podhranjenosti v pravni pomoči, zato smo sprožili postopek izbire pravnega svetovalca za področje DBK z jasnimi cilji povečati pravno zaščito članov. Pravno svetovanje in pravno pomoč nam je do sedaj nudila Barbara Kozina, pravna svetovalka pri SKEI Slovenija.

Gibanje članstva je v povprečju stabilno, imamo pa precejšnja odstopanja po podjetjih. Po mnenju mnogih predsednikov SP je eden od ključnih razlogov prevelika članarina, predvsem na račun pridobljenih pravic enako za članstvo in nečlanstvo!

Obdarovanje članov, predvsem za božično-novoletne praznike je ostala tradicija. Večina podjetniških sindikatov svoje člane obdari z boni v vrednosti okoli 40 evrov, nekateri še vedno raje pristopijo k obdarovanju s praktičnimi darili v približno enaki vrednosti.

Večina sindikalnih zaupnikov (predsednikov PS) po podjetjih v DBK regiji ocenjuje sodelovanje z vodstvi svojih podjetij kot ustrezno oziroma dobro, ne zaznavajo večjih odstopanj oziroma pojavov kakšnih novih za delavce škodljivih praks, z izjemo Iskre Semič, ki ima po izjavah predsednika SKEI Iskra Semič z vodstvom zelo slabo komunikacijo in so v nenehnem sporu. Da je v Iskri Semič nekaj hudo narobe na vseh nivojih (tako na sindikalni kot delodajalski strani) kažejo navedbe vodje podjetniškega sindikata, Matije Skala, navajam nekaj njegovih pogledov: »Na sejah smo predstavnike vodstva ustno in pisno opozarjali na nezadovoljstvo zaposlenih z nizkimi plačami in na kršitve zakonov, kolektivne pogodbe in predpisov, ki se dogajajo v našem podjetju.

Vsilili so nam nekatere pravilnike in akte, ki delavce še dodatno omejujejo, kot so: pravilnik o video nadzoru, pravilnik o delovnem času, o sistematizaciji delovnih mest, o prepovedi

telefoniranja, o prepovedi kajenja, o detektivskem nadzoru bolniških odsotnosti, s katerim se v delo sili bolne delavce, in še nekaterih . . .

Uravnilovka je s 1.1.2020 zajela že več kot tri četrtine v semiški Iskri zaposlenih, ki so tako pristali na minimalni plači ali tik nad njo, nižati pa so začeli tudi plače nekaterim "izbranim" posameznikom zaposlenim v režiji, ki poteka glede na osebne okoliščine. Zaposleni v režijskih službah prejemajo sumljivo sestavljene neustrezne odpovedi POZ in neugodna premeščanja na druga delovna mesta (kolikor mi dotični zaupajo, jim v kadrovski službi pojasnjujejo, da je vse po zakonu in speljano vse v dogovoru s sindikatom), zato po mojem tukaj lahko govorimo o diskriminaciji, vodstvo pa se o tem z nami ne želi pogovarjati.

Še vedno ni nobenega pojasnila v zvezi z ukinitvijo dodatkov na pogoje dela v nekaterih oddelkih (prah, hrup, vpliv kemikalij . . .). Delovni pogoji se tam niso spremenili, saj morajo še vedno brez zaščite delati z snovmi, na embalaži katerih je poleg vseh mogočih opozorilnih nalepk, tudi tista z mrtvaško glavo. Z ukinitvijo dodatkov na škodljive pogoje dela, pa bo podjetje spet privarčevalo na račun delavcev, saj bi bili ti dodatki v letu 2020 izvzeti iz minimalne plače.

Z uvedbo novega pravilnika o delovnem času so delavci, ki delajo na traku izgubili še zadnji petminutni odmor, pravilnik pa ureja tudi druge za zaposlene manj ugodne okoliščine, kot so neugodnejši delovni čas in podobno.

Ukinjeno je čiščenje v delovnih prostorih, ostajajo le še dve čistilke za čiščenje WC_jev, ostale pa so dobile odpoved. Ena od njih, tudi dolgoletna članica sindikata, ki se je pred 39 leti zaposlila v semiški Iskri, je bila pred leti outsorsana na čistilni servis. Zdaj, ko ima 54 let, je brez odpravnine in z zdravniškimi omejitvami ostala brez dela. Delavci se na tako varčevanje privajajo tudi tako, da se jim zdi samoumevno tudi z doma nositi si toaletni papir, ki ga na WC_jih že dolgo ni.

Kljub obljubam direktorja PE in kadrovske službe, še vedno ni rešeno vprašanje kritja stroškov napotnim na sistematske zdravniške preglede, niti ni to upoštevano v pravilniku, kot smo predlagali, čeprav je jasno, da je to strošek delodajalca.

Nerešeno ostaja vprašanje ureditve izplačevanja solidarnostne pomoči v primeru bolniških odsotnosti nad tri mesece. Ob vsem tem je potrebno opozoriti še na izredno slabo kakovost ponujene nam nizko cenovne malice, kjer se zlorablja določilo KPD, da je delodajalec dolžan delavcu le organizirati prehrano, ki pa v tem primeru ni podrobnejše definirana, oz. po načelu, "če hočeš jej če ne pa pusti". Zaradi neprimerne kakovosti malice, slabih izkušenj z njo, oz. iz nezaupanja do ponujene prehrane, več kot tretjina zaposlenih sploh ne hodi na malico, čeprav jim ta zapade. Ljudje si nekaj za pojedst prinesejo od doma, sredstva, ki so po zakonski uredbi predvidena za prehrano delavcev, pa v tem primeru ostanejo podjetju, oz. lastniku, kar je v nasprotju z osnovnim namenom malice - to je regeneraciji psihofizičnih delovnih sposobnosti zaradi opravljanja dela. Nadomestila za malico ne izplačujejo več niti tistim, ki imajo od pooblaščenega zdravnika medicine dela predpisano potrdilo o dietni prehrani in celo tistim, ki delajo v nočni izmeni, saj takrat kuhinja ne dela. Na upravo smo v zvezi s tem naslovili že več protestnih dopisov, vendar brez uspeha.

Kljub obljubam direktorja PE in kadrovske službe, še vedno ni rešeno vprašanje kritja stroškov napotnim na sistematske zdravniške preglede, niti ni to upoštevano v pravilniku, kot smo predlagali, čeprav je jasno, da je to strošek delodajalca.

Nerešeno ostaja vprašanje ureditve izplačevanja solidarnostne pomoči v primeru bolniških odsotnosti nad tri mesece. Ob vsem tem je potrebno opozoriti še na izredno slabo kakovost ponujene nam nizko cenovne malice, kjer se zlorablja določilo KPD, da je delodajalec dolžan delavcu le organizirati prehrano, ki pa v tem primeru ni podrobnejše definirana, oz. po

načelu, "če hočeš jej če ne pa pusti". Zaradi neprimerne kakovosti malice, slabih izkušenj z njo, oz. iz nezaupanja do ponujene prehrane, več kot tretjina zaposlenih sploh ne hodi na malico, čeprav jim ta zapade. Ljudje si nekaj za pojedst prinesejo od doma, sredstva, ki so po zakonski uredbi predvidena za prehrano delavcev, pa v tem primeru ostanejo podjetju, oz. lastniku, kar je v nasprotju z osnovnim namenom malice - to je regeneraciji psihofizičnih delovnih sposobnosti zaradi opravljanja dela. Nadomestila za malico ne izplačujejo več niti tistim, ki imajo od pooblaščenega zdravnika medicine dela predpisano potrdilo o dietni prehrani in celo tistim, ki delajo v nočni izmeni, saj takrat kuhinja ne dela. Na upravo smo v zvezi s tem naslovili že več protestnih dopisov, vendar brez uspeha.«

Revoz je v lanskem letu prezaposlil še 300 agencijskih delavcev direktno v matično podjetje. Poleg rednih aktivnosti je ena od zadanih nalog SKEI Revoz povečanje DM za zaposlene z omejitvami. Aktivno so vključeni tudi pri uvedbi določil iz Svetovnega sporazuma, ki ga je podjetje Renault podpisalo z vsemi večjimi evropskimi sindikalnimi pisarnami. Sporazum kaže smernice za boljše izkoriščanje časa zaposlenih v privatne namene, odpira možnosti za večje spremembe pri oblikovanju delovnega časa, teži k izboljšanju delovnih pogojev in ustvarjanju pozitivne klime za vse zaposlene.

Vsa izplačila vključno z regresom in letno nagrado so bila izplačana v skladu z dogovorom, regres v najvišjem možnem davčno opravičenem znesku, letna nagrada v višini 900 evrov. V podjetju se ponovno obuja aktivnosti z namenom promocije zdravja za vse zaposlene.

V Adria Mobil d.o.o. je stanje stabilno, sicer nespremenjeno glede plač, kajti poziv po večjih plačah je težko izvedljiv, ker so se plače lani precej povečale in močno presegajo nivo kolektivne pogodbe; vodstvo sindikata bi moralo razmišljati o novih panožnih kolektivnih pogodbah z bistveno višjim izhodiščem osnovnih plač, tudi na račun zaprtja podjetij v panogi, katera imajo premajhno dodano vrednost na zaposlenega in ovirajo ostale. Regres se izplačuje redno v višini zakonsko določene olajšave in vedno pred zakonskim rokom. Božičnica je bila izplačana.

V Temu so bili kar produktivni, zato so zaposlili nekaj delavcev. Nekaj je zaposlenih pogodbeno, nekaj pa jih je dobilo pogodbo za nedoločen čas. Razvija se nov proizvod ter se povečuje prodaja izdelkov. Glede na povečano prodajo pa se delavce tudi nagraduje. Zelo so zadovoljni in če se pojavijo kakšne težave, se lahko dogovarjajo in pogovarjajo z vodstvom.

V Livarju ni bilo zaznanih odstopanj od leta popraj na vseh segmentih.

Finančne pomoči oz. kreditiranje pri delavski hranilnici je potekalo po predpisih in zastavljeni obliki.

Športnih iger se nismo udeležili; kljub pozivanju članstva k sodelovanju na igrah pod okriljem SKEI Slovenija zanimanja ni bilo.

Pozdrav poletju v sodelovanju s SKEI Slovenija v letu 2019 je bilo realizirano, dobro bi bilo, da postane dogodek tradicionalen in ga SKEI uvrsti v svoj koledar dogodkov, lahko se ponudba razširi na širše članstvo.

Ugotavljamo, da je zahtev s strani vodstva SKEI SLO do regij in podjetniških sindikatov veliko, predvsem pridobivanje podatkov s terena, analiza stanja na terenu, angažiranost pri pridobivanju članstva, ...

Zahteve so utemeljene, saj je zgolj z ustreznimi informacijami s terena mogoče okrepiti pogajalska izhodišča na nivoju države, potrebno je poznati teren, za kar pa so v prvi vrsti odgovorni predsedniki PS. SKEI SLO vzpodbuja izobraževanja vseh vrst z namenom dvigniti kompetence sindikalnim zaupnikom na terenu, ki so žal, pri nekaterih pomanjkljive.

Zbiranje podatkov s terena pomaga pri prepoznavanju dobrih praks, ki jih nekateri uporabljajo pri dogovarjanju oziroma pogajanjih s svojimi delodajalci in so pri tem uspešni, ti podatki nam lahko služijo za preboj pri pridobivanju novih članov.

Kljub želji in lanski napovedi, nam od predsednikov PS ne uspe pridobiti večine informacij, tako kot se to zahteva od regijskega sekretarja; oddajanje letnih poročil, informacije o gibanju članstva, neobičajne situacije po podjetjih, sprotne informacije po potrebi in zahtevi SKEI SLO. Očitno bi morali nekaj sistemsko spremeniti, da bi to bila obveza in ne dobra volja posameznika.

Vsi predsedniki PS bi morali pogledati pri sebi možnost za osebno izobraževanje na področjih, ki jih prepoznajo kot šibke točke. Za ustrezno in hitro komunikacijo je obvezna uporaba elektronske pošte ter uporaba računalniškega okolja Office.

Sekretar ReO SKEI DBK

Dušan Velše l.r.