

Ljubljana, 10.3.2016

predlog

## PROGRAM DELA 2016-2021

**skei**

### 1. SKEI – POGLED V PRETEKLOST

Ustanovitev Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije sega v leto 1990. V obdobju 26 let obstoja sindikata se je temeljito spremenilo družbeno, politično in ekonomsko okolje. Skupaj s temi spremembami se je spreminjal sindikat kot organizacija prostovoljno združenih delavcev – članov, katere naloga je uveljavljanje in zastopanje ekonomskih, gospodarskih, socialnih, stanovskih, kulturnih in drugih interesov članstva. Poti razvoja so začrtovali posamezni mejniki, vsake 4 leta, zdaj 5 let, tudi kongres. Kljub težavam, s katerimi se je soočal ali pa ravno zaradi njih, se je krepil. Posamezen korak nazaj pa je pomenil le nov zagon za naprej.

SKEI sodeluje v prvi vrsti z Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije, katere član je. V njej prihaja do izraza raznolikost sindikalnega članstva in interesov v Sloveniji, pa tudi skupni cilji vseh zaposlenih. Skupne aktivnosti, zadnja npr. zbiranje podpisov za vložitev zakona o minimalni plači, to le dokazujejo. SKEI je tudi član velike družine Mednarodne in Evropske zveze – Industrial in Industrial Global, tesno sodeluje z mejnimi državami, državami Dunajske memorandumske skupine, na bilateralni ravni pa posebej dobro z nemškim IG Metallom. Globalizacija ni le domena kapitala, tudi sindikalno gibanje je postalo globalno, da bi lahko delovanju kapitala ustrezno odgovarjalo.

Človek in dostojno delo sta in morata ostati temeljni cilj delovanja sindikata. Delavka in delavec si morata z delom zagotoviti dostojen obstoj. SKEI skuša te pogoje zagotoviti skozi pogajanja za kolektivne pogodbe dejavnosti na ravni države in na podjetniški ravni ter s sodelovanjem pri pripravi zakonov in drugih aktov preko zvez in institucij, v katerih deluje. Vse od leta 1991 (z izjemo kratkega obdobja v letu 2005) je SKEI uspel skleniti kolektivne pogodbe dejavnosti. Prva je veljala 5 let, druga kar devet, od 2006 pa so v veljavi tri kolektivne pogodbe, ki pokrivajo do tedaj združene dejavnosti za kovinske materiale in livarne, kovinsko in elektroindustrijo. Prenovljene kolektivne pogodbe so bile sklenjene v iztekajočem mandatu. Tudi vsa večja podjetja se lahko pohvalijo s podjetniškimi kolektivnimi pogodbami, ostaja pa še precej dela za bodoče.

SKEI - Slovenije

Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana

Davčna številka: 55752632, ni zavezanec za DDV. Matična številka: 5369576000. IBAN: SI 56 61000 3010000072, BIC: HDELSI22  
W: [www.skei.si](http://www.skei.si), M: [skei@sindikat-zsss.si](mailto:skei@sindikat-zsss.si), T: +386 (0)1 3000-900, F: +386 (0)1 2322-973

Skladno s statutom SKEI zagotavlja brezplačno pravno pomoč svojim članom, organizirano v območjih in regijah. Precej sredstev je namenjenih solidarnosti med člani, na različnih ravneh sindikalne organiziranosti. SKEI je kot socialni partner pomemben tudi na področju varnosti in zdravja pri delu. Na podjetniški ravni nadzoruje izvajanje določil v praksi, na državni ravni smo se veliko ukvarjali s projekti. Med dolgoročnimi programskimi nalogami je tudi skrb za ustanavljanje in delovanje svetov delavcev, v zadnjem času tudi evropskih svetov delavcev. Pomembno področje je izobraževanje, ki ga SKEI organizira in izvaja bodisi sam, bodisi s pomočjo ZSSS. Izobraževanje poteka nepretrgoma, na različnih ravneh: od izobraževanja članov organov in komisij na državni ravni, sekretarjev, posebnih pooblaščenec, sindikalnih zaupnikov, pa tudi članov svetov delavcev, evropskih svetov delavcev in posameznih kategorij zaposlenih: žensk in mladih. Že tretje programsko obdobje se posebna pozornost namenja mladim. Ukvarjanje s športnimi aktivnostmi sicer ni glavna dejavnost sindikata, množična udeležba pa kaže, da ni nepotrebna. Tudi zahteve po enakih možnostih, predvsem žensk in moških, postajajo vedno glasnejše in potrebnejše.

Za uveljavljanje ciljev je SKEI uporabljal različne načine in različna sredstva. Predvsem in v prvi meri razgovore, pogajanja, konference, argumentiranje in prepričevanja. Kadar tako ni šlo, in to je bilo kar pogosto, tudi oblike sindikalnega boja. Če kateri od sindikatov, potem je bil povsem gotovo SKEI tisti, ki je organiziral sam ali skupaj z drugimi sindikati v ZSSS največje število stavk, protestnih shodov in opozorilnih stavk v dejavnosti. Bilo je potrebno in zaleglo je. Niti ena kolektivna pogodba dejavnosti, niti en aneks k njej, ni bil sklenjen brez pritiskov članstva, vsi z opozorilnim shodom. Vedno znova se je pokazalo, da je moč sindikata ne le v njegovi strokovnosti, temveč tudi v njegovi enotnosti.

Program SKEI, sprejet na zadnjem VI. Kongresu SKEI je nosil naslov »Gradimo človeško sedanost za konkurenčno prihodnost«. Vsi elementi tega programa ostajajo še naprej kašipot SKEI za doseg socialne in podjetniške odgovornosti, ne le sindikatov, temveč predvsem države in delodajalcev. Predlogi, s katerimi se soočamo v zadnjem času, morajo le še bolj zavezovati sindikat, da vztraja na tej odgovornosti.

Naslov, pod katerim poteka VII. kongres je »SKEI za vse generacije«. Nismo organizacija, ki temelji na starejših zaposlenih, smo organizacija, ki vključuje vse generacije z željo pretakanja izkušenj in energije. Želimo poskrbeti za vse, ki delajo, ne glede na to, v kakšnih oblikah zaposlitve. Socialna in pravna varnost zaposlenih je med našimi prvimi nalogami.

Velika odgovornost je tudi na vseh nosilcih funkcij: zavedanje temeljnih nalog in narejenih napak naj bo vodilo za bodoče delo. Naj bo edini cilj vseh in vsakega: dati in doseči za članstvo čim več.

## **2. EKONOMSKO SOCIALNI POLOŽAJ**

SKEI bo še naprej krepil sodelovanje z državnimi organi in institucijami, od katerih so odvisne pravice zaposlenih, pa tudi brezposelnih članov. Sodelovanje bo neposredno, kjer bodo to narekovali interesi in možnosti ali posredno, preko organizacij, v katere se SKEI združuje, zlasti Zveze svobodnih sindikatov in Industriall. Dodatno bo krepil sodelovanje pri pripravi zakonov in izvedbenih predpisov, sodelovanje v pogajanjih za sprejemanje delovnopravne in druge

### *Vizija*

*Biti in ostati najmočnejša in spoštovana organizacija delavcev, zaposlenih v kovinski in elektroindustriji, kovinskih materialih in livarnah ter vseh tistih, ki se nam bodo pridružili.*

zakonodaje, ki neposredno vpliva na ekonomsko-socialni položaj članstva. Preko svojih organov in komisij bo sodeloval pri delu ekonomsko socialnega sveta, komisij in organov zveze, preko predstavnikov v državnem svetu in predstavnikov v zavodih. Okrepil bo sodelovanje na regionalni ravni, kjer bo to mogoče.

V tem programskem obdobju nas čaka težka naloga pri dogovorih povezanih s socialnimi reformami, kjer bo treba ohraniti ravnotežje med gospodarskim napredkom, interesi kapitala in zaščito standarda delavcev. Sodelovali bomo pri pripravi predlogov, pogajanjih in vseh oblikah sindikalnega boja.

Prodaji družbe ne nasprotujemo, tudi če gre za tujce, če zagotavlja boljše pogoje dela in ohranitve zaposlitve. Odločno pa nasprotujemo prodajam družb, kadar gre za nepreverjene, sovražne nakupe, namenjene zgolj izčrpavanju podjetij ali vnašanju zastarelih ali umazanih tehnologij. Pomagali si bomo s povezavami v evropski in svetovni zvezi, s pridobivanjem informacij preko njihovih mrež in podatkov neposredno iz matičnih podjetij. Pa tudi z zagotavljanjem pravic neposredno v prodajnih pogodbah.

Sodelovanje s predstavniki Gospodarske zbornice in združenja delodajalcev bo namenjeno usklajevanju medsebojnih interesov, predvsem pa pogajanjem za sklenitev kolektivne pogodbe in izmenjavi informacij o gospodarskem položaju panog in ekonomsko-socialnem položaju zaposlenih.

Ustanavljanje in dobro delovanje svetov delavcev je pomembno področje, ki omogoča zaposlenim v podjetjih dodaten vpliv na odločanje o pogojih dela, poslovanja in razvoja. Zagotavljati in krepiti je treba povezanost sindikata in sveta delavcev pri delodajalcu, zagotoviti je treba, da so člani sveta delavcev izvoljeni z liste SKEI. Zagotavljati je treba pogoje za usposabljanje in delovanje svetov delavcev, več časa je treba nameniti praktičnim primerom delovanja in izmenjavanju izkušenj. Okrepiti je treba profesionalizme v svetih delavcev in izkoristiti zakonske možnosti. SKEI bo še v naprej nosilec, pobudnik za ustanavljanje svetov delavcev in nosilec izobraževanja njihovih članov, članov nadzornih svetov in delavskih direktorjev. Skrbel bo tudi za ustanavljanje evropskih svetov delavcev, v kolikor za to obstajajo pogoji oziroma za imenovanje predstavnikov v evropske svete delavcev v družbah multinacionalkah.

Ekonomsko-socialni položaj delavk in delavcev v panogah kovinske in elektroindustrije je v veliki meri odvisen od globalnega položaja teh panog in od gospodarske situacije v državi. Slovenija je posebej tesno povezana z državami Evropske unije, zato je položaj v EU izjemnega pomena za položaj doma. Posebej si je treba prizadevati za izenačevanje pogojev dela in pravic, ki iz dela izhajajo s standardi, ki veljajo v EU in razvijati evropski socialni model. SKEI bo sam ali preko organizacij, v katere je vključen, zahteval od države in delodajalcev uveljavljanje in spoštovanje evropske zakonodaje, ter hkrati približevanje standardov uspešnim evropskim državam. Ni mogoče pristati na to, da bi slovenski delavec imel trajno slabši položaj od evropskega delavca, za to tudi ni nobenega razloga. Temu je namenjeno tudi aktivno delovanje sindikatov povezanih v t.i. Dunajski memorandumski skupini.

Dodatno je treba razbremeniti plače. Neto prejemki so prenizki, prevelik delež pobere predraga država. Enakomerno je treba porazdeliti davčno breme med delavce in

### *Vizija*

*Biti in ostati najmočnejša in spoštovana organizacija delavcev, zaposlenih v kovinski in elektroindustriji, kovinskih materialih in livarnah ter vseh tistih, ki se nam bodo pridružili.*

delodajalce. Preprečiti je treba povečanje prispevkov za socialna zavarovanja, ki so že sedaj večji kot v večini evropskih držav. Hkrati je treba preprečiti zmanjšanje pravic s področja pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja. Sistem mora temeljiti na solidarnosti med starimi in mladimi, med zdravimi in bolnimi. Ohraniti je treba institut minimalne plače, vendar pa njeni višini približati višino najnižje cene dela za najmanj plačana dela, ki se določajo s kolektivnimi pogodbami. Sedanji sistem je nepravilčen, ne stimulira izobraževanja in ni motivacijski.

Izboljšati je treba pravno varnost delavcev, zlasti je treba več naporov usmeriti v preventivno delo. Posredovanje, preden spor v resnici nastane, je učinkovitejše in cenejše od pravednosti na sodišču. Zato je treba probleme pravočasno ugotoviti in s strokovnim posredovanjem zagotoviti, da se razrešijo na dogovoren način, lahko tudi z arbitražo. Več aktivnosti je treba posvetiti delu s sindikalnimi zaupniki in neposredno v sindikalnih podružnicah, vključno z izobraževanjem. Povečanje pristojnosti inšpekcij dela in njihova okrepitev je en izmed načinov za doseg tega cilja.

Posebno pozornost je treba nameniti odpravi vseh vrst diskriminacije in zagotavljanju enakih možnosti. Prve korake na tem področju je naredila zakonodaja, preko posebne komisije se trudi tudi SKEI. Področju bo treba nameniti še več pozornosti, saj zaradi razslojevanja družbe prihaja do vedno večjih razlik. V okviru enakosti je treba obravnavati tudi delavce, ki jih zaposlujejo agencije za posredovanje dela. Vedno več je primerov, ko ti delavci nimajo enakih pravic kot drugi delavci pri delodajalcu, kjer opravljajo delo.

Varno in zdravo delo je pogoj za zadovoljstvo na delovnem mestu. Stanje na tem področju se izboljšuje, tudi zahvaljujoč zakonodaji, ki daje pristojnosti sindikatu in svetu delavcev. Vendar je še vedno preveč nesreč na delovnem mestu, celo s smrtnim izidom, marsikje se ukrepi še vedno ne upoštevajo in izvajajo. Z izgovorom pomanjkanja sredstev se krši zakon za ceno zdravja in varnosti delavcev. V to poglavje lahko uvrstimo tudi nespoštovanje pravic invalidov.

Delovni čas sicer ureja zakon in kolektivna pogodba. Ravno v zvezi z njim obstaja vrsto kršitev. Dosledno bo treba spoštovati določbe o trajanju delovnega časa, o njegovem razporejanju in nadurnem delu. Od inšpekcij dela bo SKEI zahteval nadzor nad delovnim časom in kaznovanje kršilcev. Preprečiti bo treba tudi izvedbo idej o podaljševanju delovnega časa.

### **3. KOLEKTIVNA POGODBA**

#### **3.1. PREGLED STANJA**

Kolektivna pogodba je izkaznica sindikata in njegove akcijske sposobnosti. Predstavlja jedro dejavnosti sindikata. Če lahko v zahtevah in pogajanjih za do sedaj naštetih cilje SKEI deluje skupaj z višjimi oblikami organiziranosti, potem je kolektivna pogodba dejavnosti izvirna naloga zgolj SKEI.

Po letih veljavnosti kolektivne pogodbe, ki je veljala za dejavnost kovinskih materialov in livarn ter kovinsko in elektroindustrijo so bile konec leta 2005 sklenjene tri kolektivne pogodbe dejavnosti: za kovinsko industrijo, za elektroindustrijo ter za kovinske materiale in livarne. Razlog so bili različni interesi na delodajalski strani, ki

#### **Vizija**

*Biti in ostati najmočnejša in spoštovana organizacija delavcev, zaposlenih v kovinski in elektroindustriji, kovinskih materialih in livarnah ter vseh tistih, ki se nam bodo pridružili.*

so narekovali tudi edino bistveno razliko med kolektivnimi pogodbami – različno tarifno prilogo zadnje navedene pogodbe. Temeljni cilj pogajanj je bil dosežen: v čim večji meri ohraniti nivo pravic iz kolektivne pogodbe iz leta 1996, ki je bila sicer odpovedana in doseči višjo raven pravic, kot jo daje zakon in splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti. Tudi slednja je bila odpovedana konec leta 2005. Nove sklenjene kolektivne pogodbe v letu 2014 oziroma 2015 so prinesle nova razlikovanja med panogami, predvsem pa so znak, da delodajalcem ni do pogajanj na panožni ravni.

### **3.2. TEMELJNE NALOGE VEZANE NA KOLEKTIVNE POGODBE**

#### **➤ Skupno spremljanje izvajanja**

Kolektivne pogodbe dejavnosti so pod pritiskom. Nujno si je zato treba prizadevati, da se ne le obdržijo, temveč izboljšajo. V ta namen bo SKEI usklajeval razlage z delodajalci, da bi izboljšal tekste ravnokar sprejetih pogodb. Enotna razlaga bo pripomogla k učinkovitejši in lažji uporabi pogodb. Pomembno je tudi, da se od dogovorjenih standardov v podjetjih tiho ne odstopa. Prisilni dopusti, banke ur, daljši delovni čas, neizbrana dopustov... vse to slabi pogajalske sposobnosti na ravni države.

#### **➤ Usklajevanje podjetniških kolektivnih pogodb**

Preko strokovnih služb na regijah in SKEI je treba zagotoviti, da se bodo sklepale podjetniške kolektivne pogodbe. V proces je treba po potrebi vključiti tudi čim več zaupnikov. Že obstoječe podjetniške kolektivne pogodbe je treba uskladiti z novimi, predvsem v tarifnem delu. Posebno pozornost je treba nameniti temu, da se z izgovorom usklajevanja ne zmanjšujejo že dogovorjene pravice, kar je zaradi neznanja bolj pogost primer, kot bi si želeli.

#### **➤ Učinkovit nadzor**

Preko sindikalnih zaupnikov in regijskih organizacij je treba okrepiti nadzor nad izvajanjem določil kolektivnih pogodb. Posebno pozornost je treba nameniti manjšim delodajalcem, na neizvajanje je treba dosledno opozarjati in obveščati inšpekcije dela. Tudi na tem področju je treba aktivneje vključevati vse zaupnike. Še naprej bomo v ta namen uporabljali tudi črno in belo listo delodajalcev.

#### **➤ Letno usklajevanje plač**

Tarifne priloge se praviloma sklepajo za obdobje enega leta. Dogovorjeni elementi dvigovanja plač (rast življenjskih stroškov, rast produktivnosti) narekujejo medletno usklajevanje osnovnih plač, vendar izkušnje kažejo, da je vedno težje dosegati kakršnokoli rast zgolj s pogajanjem. Elemente bo treba v bodoče pisno dogovoriti v naprej ali/in pa okrepiti akcijsko moč SKEI.

### **3.3. STRATEGIJA**

#### **- Izboljšati sodelovanje**

Pogajanja in izvajanje kolektivnih pogodb bi morala temeljiti tudi na trajni medsebojni izmenjavi informacij in izkušenj med sindikati v okviru ZSSS, posebej industrijskimi sindikati. Nadaljevati je treba začeti proces združevanja sindikatov. Rešitve in zastoji, ki se pojavljajo pri posameznih pogajanjih, prinašajo bogate izkušnje drugim pogajalcem. Kot obliko bi lahko uporabili koordinacijo industrijskih sindikatov, informiranje na organih zveze in podobno. Prav tako pomembno je tudi izmenjavanje

#### *Vizija*

*Biti in ostati najmočnejša in spoštovana organizacija delavcev, zaposlenih v kovinski in elektroindustriji, kovinskih materialih in livarnah ter vseh tistih, ki se nam bodo pridružili.*

informacij in praks na podjetniški ravni. Dobre rešitve so lahko zgled drugim v procesu pogajanj.

#### **- Najnižje osnovne plače**

Doseči je treba zmanjševanje ali celo ukinitve razlike med najnižjo osnovno plačo in minimalno plačo, vnesti v kolektivno pogodbo minimalne standarde za napredovanje delavcev in določanje delovne uspešnosti, bolj določen sistem za upoštevanje dodatkov za neugodne vplive delovnega okolja in druge določbe, ki bi plačni model naredile neposredno uporabljiv, pregleden in enoten. Gre za področje, kjer je delo najzahtevnejše in najtežje, zato poteka skozi daljše časovno razdobje. Napredek je rezultat konstantnega in vztrajnega dela in soglasja na obeh straneh. Kljub dalj časa potekajočim prizadevanjem v to smer pa ni ustreznega napredka. Zavzeli se bomo za uveljavitev teh zahtev, tudi z oblikami sindikalnega boja, če bo potrebno.

#### **- Zaščita določenih skupin**

V pogajanjih je treba zagotoviti zaščito določenih kategorij delavcev: prvih iskalcev zaposlitve, starejših, žensk., invalidov, prekernih delavcev. Zaščita se nanaša na delovni čas, plačilo za delo, doseganje norme, dopuste in pravico do razporeditve na lažje delo.

#### **- Izobraževanje**

Razširiti in uveljaviti je treba določbe, ki zagotavljajo izobraževanje v breme delodajalca, v določenih primerih tudi, kadar gre za izobraževanje v interesu delavca. Sem šteje tudi plačano izobraževanje sindikalnih zaupnikov. Izobražena delavna sila je lahko temelj konkurenčnosti slovenskega gospodarstva. Lastno izobraževanje bomo še naprej izvajali preko ustaljenih oblik, seminarjev na vseh ravneh, delavnic in e-izobraževanja.

#### **- Akcijska sposobnost**

Kot dokazujejo izkušnje v pogajanjih za sklepanje ali spreminjanje kolektivne pogodbe, je v primeru zastoja v pogajanjih nujno uporabiti oblike sindikalnega boja. K načrtovanju teh oblik je treba pristopiti sistemsko in zagotoviti udeležbo vseh, kadar se za to pokaže potreba. V tem mandatnem obdobju bo to en od bistvenih izzivov. Dolgoletni vzgajani splošni egoizem mora zamenjati čut za kolektivno doseganje rezultatov, ne le kadar gre za dobičke kapitala, temveč tudi kadar gre za kolektivne oblike sindikalnega boja.

### **4. SKEI – POGLED V PRIHODNOST**

Statut, ki ga sprejema VII. kongres je temeljno vodilo za jutrišnji SKEI. Vanj se združujejo člani, ki pričakujejo, da je sposoben čim hitreje reagirati na njihova vprašanja in rešiti njihove probleme. Problemi in težave se odražajo na različnih ravneh – nekaj jih je zmožna rešiti že sindikalna podružnica, za druge mora priskočiti na pomoč regija, spet tretji zahtevajo vključitev državnega nivoja. Včasih vse skupaj ni dovolj, vedno več politike se gradi na Evropski ravni. Zato je SKEI organiziran nivojsko in ta organiziranost tudi z novim statutom ostaja. Kot organizacija SKEI mora

#### **Vizija**

*Biti in ostati najmočnejša in spoštovana organizacija delavcev, zaposlenih v kovinski in elektroindustriji, kovinskih materialih in livarnah ter vseh tistih, ki se nam bodo pridružili.*

slediti izzivom, ki jih prinaša razvoj, zato bodo prizadevanja usmerjena zlasti v naštetá področja.

#### **4.1. Izvajanje statuta in aktov SKEI**

SKEI mora postati organizacija, v kateri bo izvajanje statuta in njenih izvedbenih aktov strogo pravilo. Med prve sodi tudi pravilnik o finančno-materialnem poslovanju. Načelo »pravne države«, katerega izvajanje se nalaga drugim, je treba spoštovati kot prvo lastno načelo. V kolikor pravila niso dobra, jih je treba spremeniti, ne kršiti. Praksa je pokazala, kam takšno ravnanje pelje. Ob polnoletnosti sindikata je čas za drugačno ravnanje. Izvajanje naj temelji na zavesti, ne prisili.

#### **4.2. Organiziranost SKEI**

Z novim statutom se organiziranost ne spreminja. Uresničitev idej III. Kongresa SKEI o regijah, povezanih v SKEI je bilo v preteklem mandatu realizirano. Več posvetovanj povezanih s to temo je oblikovalo jasne zaključke, da je vedno treba iskati čas za dogovore o nadaljnjem delovanju SKEI. V tem mandatnem obdobju organiziranost ne bo glavna točka dnevnih redov sej organov in komisij, se pa bo nanašala na možnosti, kako približati organizacijo članu in kako za člane narediti še več.

#### **4.3. Pridobivanje novih članov, ohranjanje starih**

Uvrstitev te naloge med stalne naloge sindikata in stalnico dnevnega reda je nuja. Projekt pridobivanja novega članstva, ki ga bo treba ves čas spravljati v življenje, je ena od nalog. To je tudi nujen pogoj za zagotavljanje finančnih osnov za delovanje sindikata, ki je pri sredstvih za delo vezan izključno na članarino. Razveseljivo je, da se članstvo, razen v posameznih primerih, ki jih je treba posebej pojasniti, ne odloča za izstopanje iz članstva, dokler traja njihova aktivna zaposlitev. Žal pa so preveč pogosti primeri stečajev, kjer izgubimo veliko število članstva. Področje evidence članstva se izboljšuje, vendar je še vedno neažurno

#### **4.4. Delo s posebnimi skupinami in na posameznih področjih**

Ohraniti je treba dobre izkušnje pri delu z mladimi, ženskami, starejšimi in športni dejavnosti, ter jih nadgraditi. Tudi področje komisije za zdravje in varnost pri delu je dalo pozitivne rezultate. Mladi so pokazali veliko pripravljenost za delo, zato jih je treba bolj aktivno vključiti v delo, po možnosti s konkretnimi nalogami. Delo lahko poteka v obliki dela komisij ali na drug primeren način.

#### **4.6. Negovanje medsebojnih odnosov**

SKEI kot organizacija združuje različne ljudi, ki jih družijo isti interesi in iste naloge. Krepitev razumevanja, zlasti med nosilci funkcij, zato lahko bistveno vpliva na akcijsko sposobnost organizacije. Temu bo treba nameniti več pozornosti kot v preteklosti, bolj neposredno in večkrat pa se bo treba približati tudi posameznim članom. Neposredni stiki, organiziranje sestankov po podružnicah, izmenično sklicevanje sestankov po regijah, več novic in obširnejše obveščanje, predvsem preko Delavske enotnosti in spletnih strani, je le nekaj možnih oblik.

### **Vizija**

*Biti in ostati najmočnejša in spoštovana organizacija delavcev, zaposlenih v kovinski in elektroindustriji, kovinskih materialih in livarnah ter vseh tistih, ki se nam bodo pridružili.*

#### 4.7. Mednarodna aktivnost

Kot član mednarodne in evropske zveze kovinarjev ter višegrajske in memorandumske skupine, je SKEI prevzel nase vrsto obveznosti. Vseh aktivnosti se brez škode za delo doma ni mogoče udeleževati, zato bo potrebno načrtovano planirati obveznosti in se udeleževati predvsem tistih, ki koristijo pri delu SKEI ali so zanj nujno potrebni. V zvezi s tem bo nujno razširiti tudi znanje tujih jezikov.

Sprejeto na VII. kongresu SKEI, Brdo pri Kranju, 15.6.2016

**skei** 25<sup>let</sup>  
Za vse generacije

VII. kongres

#### Vizija

*Biti in ostati najmočnejša in spoštovana organizacija delavcev, zaposlenih v kovinski in elektroindustriji, kovinskih materialih in livarnah ter vseh tistih, ki se nam bodo pridružili.*