



Budnik

ISSN 1408-7405

39

februar/2002

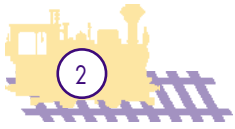


GLASILO SINDIKATA STROJEVODIJ SLOVENIJE



IZ TE ŠTEVILKE





Beseda predsednika

V ZNAMENJU PROJEKTA PRENOVE PLAČNEGA SISTEMA

Januarska stavka je že prinesla nekaj pozitivnih premikov glede postavljenih zahtev. Razpis za aktivni oddih je bil objavljen, navodilo za odrejanje nadur, izrabo letnega dopusta in navodilo za povračilo stroškov za prevoz na delo je bilo izdelano, Sindikat strojevodij je z njimi soglašal, prav tako je bilo izdelano in dano v soglasje navodilo za »uporabo« priloge 5. Res pa je, da dejavnosti v zvezi z dodatnim prostovoljnim pokojninskim zavarovanjem še potekajo, saj uprava še ni sprožila postopka za zbiranje soglasja zaposlenih. Pogajanja za novo tarifno prilogo nas še čakajo, saj nam lastnik še ni odgovoril na naš predlog sprememb.

Predsedniki sindikatov pa smo bili februarja povabljeni na predstavitev prenove plačnega sistema. In glej ga vraga. Pot pretvezo prenove nam je bil predstavljen povsem nov plačni sistem, ki v temelju podira dosedanjega. Mnenje glavnega odbora je predstavljeno na naslednjih straneh. Se-

veda je takšen predlog nesprejemljiv vsaj iz dveh načelnih razlogov, ki sta: izničenje sindikalnih prizadevanj za pošteno ocenitev – ovrednotenje – našega dela ter popolno blokado možnosti popravkov plač na boljše, na delovnih mestih, ki so razvrščena od I. do V. tarifne skupine. Pričakovanja o popravni nesorazmerij in ureditvi neurejenih zadev so bila dokaj velika, zato je reakcija zaradi predloga še toliko bolj odklonilna. Vsekakor pa ne morem mimo dejstva, da bi predlagana sprememba izničila tudi dokaj pošteno urejeno napredovanje na delovnem mestu.

Sodim, da so tako sprememba plačnega sistema, kot vztrajanje pri spremembah zakona o železniškem prometu in vsebinskih spremembah organiziranosti SŽ namenjena le zamegljevanju realnega stanja in zmožnosti sistema SŽ, zato bo, kar bo razvoj dogodkov v kratkem času tudi najbrž pokazal, nujno potrebna zelo ločena

obravnovanja dogodkov in tem s teh področij. Ob koncu predstavitve je naš »stari« znanec, mag Franc Bizjak (ITEO), dejal, da je njihov predlog zelo moderno naravnani in da smo na potezi sindikati, da z modrostjo sprejmemo in obravnavamo njihove predloge. Kar sam od sebe se mi je porodil odgovor, da modrost do nespametnih sprememb težko najde pot (t.j. odgovore). Vsekakor s to mislijo ne želim zaničevati predloga, vendar je dejstvo da se sindikat strojevodij s prenovo, ki bi namesto poprave na boljše, ponujala popravo na slabše, ne more strinjati.

Glede na to, da je pust mimo, pa pričakujem, da bo padlo še več mask, ko bomo lahko še bolj točno pokazali na igralce, ki v tej igri sodelujejo s figo v žepu. Če je kdo od članov našega sindikata pred stavko še dvomil o pravilnosti odločitve za stavko, upam, da padanje mask že opazi.

Drago Torej

DOLOČENI SO ENOTNI POSTOPKI ZA ODOBRITEV LETNEGA DOPUSTA, NOV NAČIN IZRABE ODMORA MED DELOM TER ODREJANJA NADURNEGA DELA

V zadnjih Uradnih objavah so izšla obvestila o določitvi enotnih postopkov za odobritev letnega dopusta, nov način določitve izrabe odmora med delom, ter način odreditve nadurnega dela.

Kar zadeva **izrabo letnega dopusta**, to obvestilo opredeljuje enoten postopek odobritve dopusta ter enotne obrazce in potrdila, da je bila nekemu načrtovana izraba dopusta zavrnjena. Delodajalec je v skladu s kolektivno pogodbo dolžan delavcu omogočiti izrabo 12 dni dopusta v enkratnem trajanju, ki ga mora delavec načrtovati do konca februarja, ter njegovo izrabo sporočiti delodajalcu najmanj 30 dni pred samim dopustom. Ob tem ima delavec pravico izkoristiti še en dan dopusta, ki pa ga mora javiti delodajalcu najmanj 3 dni pred izrabo. Izrabo celotne-

ga preostalega dopusta pa odobrava delodajalec v skladu s načrtom in na predlog delavca. Vse načrtovane in odrejene izrabe dopusta delavca in delodajalca se vpišejo v nov obrazec, ki sedaj vključuje tudi načrtovanje izrabe lanskega (prenesenega dopusta). Pomembno je vedeti, da se le pravilno izpolnjen obrazec šteje za pravilno predlagan in pravilno odobren nastop letnega dopusta. Če kakemu delavcu dopust ne bo odobren (kar bo razvidno iz tega obrazca), se bo izdajalo tudi potrdilo delodajalca, da nekemu delavcu dopust ni bil odobren. To potrdilo pa bo treba imeti takrat, ko bo kdo zaradi kršenja KPDŽP skušal uveljaviti odškodnino za nezabrljen dopust.

Drugo obvestilo iz tega paketa opredeljuje način načrtovanja in dejanske **izrabe**

odmora med delom. V skladu s KPDŽP morajo biti v naših letnih oz. mesečnih razporedih dela vpisani časi načrtovane izrabe odmora med delom. Odmore, ki so daljši od 30 minut, je mogoče načrtovati v dveh delih, pri čemer en del ne sme biti krajši od 30 minut. Oba dela pa se lahko določita šele dve uri po začetku in dve uri pred koncem delovnega časa. Delavci imajo pravico izrabiti odmor v skladu z razporedom delovnega časa, če se dejanske razmere pri odvijanju prometa in drugih faz poslovnih procesov skladajo z vozno-rednimi in drugimi načrtovanimi časi. Če se dejanske razmere razlikujejo od prej omenjenih, je neposredni vodja del, če tega ni, pa delavec sam, dolžan preložiti izrabo odmora v drug termin v okviru dopustnega časa, ki izrabo dopušča. Delavci, ki v ce-



lotni izmeni odmora niso mogli izrabiti, izpolnijo »Evidenčni list neizrabljenih odmorov«, ki se ob podpisu šefa sekcije predloži v obračun plač.

V zvezi z **nadurnim delom je** »novost«, ki izhaja iz tega obvestila, predvsem

ta, da je sedaj določena enotna oblika pisnega obvestila, ki se mora kot pisni sklep delavcu praviloma vročiti vnaprej. Če se zaradi narave dela ta sklep ne bo mogel vročiti vnaprej, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno, pisni sklep pa se izda naj-

pozneje do konca obračunskega meseca. Bistvena sestavina teh sklepov je v tem, da se navede utemeljitev oziroma razlog zakaj je nadurno delo posamezniku odrejeno. Sklep se piše v dveh izvodih, izvirkni se vroči delavcu, kopija pa se arhivira.

NOVOSTI ZVEZI S SPREJEMOM NOVE ŽELEZNIŠKE ZAKONODAJE

Ob koncu lanskega leta smo se na široko razpisali o predlogih nove železniške zakonodaje. Možnost, da bi oba predlagana zakona (Zakon o spremembah Zakona o železniškem prometu in Zakon o reorganizaciji in privatizaciji) po hitrem postopku prešla vladni in parlamentarni prag, je bila velika. Toda zataknilo se je na vladnem odboru za zakonodajo, kjer so prvi zakon »povozili«, približno enako se je

zgodilo na parlamentarnem odboru za infrastrukturo. Drugi zakon pa še ni dobil zelene luči na finančnem odboru vlade.

Spremembo zakona o železniškem prometu so na parlamentarnem odboru pospremili z besedami: »Ne ve se, kaj hoče država s tem zakonom narediti s Slovenskimi železnicami!« in: »Se je kdo vprašal, ali obstaja pregled uresničevanja prejšnjih sprememb v SŽ in ali se bodo s sedaj

predvidenimi razmere v podjetju uredile in umirile?«

Parlamentarni odbor je po razpravi sprejel sklep, da ne soglašajo s hitrim postopkom sprejemanja sprememb Zakona o železniškem prometu in da zahteva, zaradi medsebojne povezanosti, da se oba predloga zakona hkratno obravnavata.

PREDLAGALI SMO SPREMEMBE TARIFNE PRILOGE KPDŽP

Še v času veljavnih rokov smo sindikati podpisniki kolektivne pogodbe za dejavnost železniškega prometa ministru za promet poslali predloge sprememb in dopolnitev

tarifne priloge h kolektivni pogodbi. Predlog temelji na dejstvu, da smo bili v minulem soočeni z rastjo življenjskih stroškov in povečanim obsegom dela pri prevozu blaga

in storitev.

V času sestave tega članka se pogajalski skupini še nista sestali.

SPREMEMBE V SESTAVI SKUPŠČINE IN STATUTARNI KOMISIJI

Glede na dejstvo, da je kolega Štefan Kujavec iz OO Ljubljana odstopil z mesta člana skupščine in z mesta člana statutarne komisije, je skupščina v skladu z določbami Pravilnika o kandidiranju, volitvah in imenovanjih SSSLO potrdila mandat Cirilu Strajnarju iz OO Ljubljana.

Za mesto člana statutarne komisije pa sta prispeli dve pravilno vloženi kandidaturi. Glavni odbor je predlagal Damjana Hrovatina iz OO Divača, območni odbor Ljubljana pa Milana Rebiča. Volitve se bodo opravile na prvi seji skupščine.

Ciril Strajnar
– novi član skupščine



ZANIMIVE IZJAVE

mag. Igor Janez Zajec:

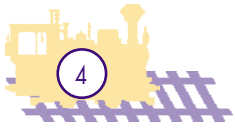
»Spoznavam, da so vsi sindikati isti: daš jim roko – in ti jo košček za koščkom zgrizejo do ramena«

Dnevnik, 5. januar

**mag. Anton Medved, šef
direkcije za žel. promet:**

»Nova proga proti Madžarski sploh ni zaživila. Potniški promet je v uvajanju, tako da bo treba več narediti za promocijo. Investicija ne daje ekonomskih učinkov. Načrtovano je bilo, da bo vozilo z novim voznim redom 11 tovornih vlakov, sedaj vozita le dva para in še ta sta slabo obremenjena. Tovorni promet na tej progi je predrag.«

Vestnik, 17. januar



»ITEO« pripravil projekt prenove plačnega sistema

TO NI PRENOVA OBSTOJEČEGA PLAČNEGA SISTEMA, AMPAK POPOLNOMA NOV SISTEM

Glavni odbor SSSLO je ta projekt že zavrnil

Ob koncu januarja je svetovalno podjetje ITEO predstavilo projekt prenove plačnega sistema na SŽ. Gre za projekt, do katerega imamo vsi velika pričakovanja, saj je s sedanjimi plačnimi razmerji zaposlenih na SŽ le malokdo zadovoljen.

Projekt prenove plačnega sistema zajema predlog nove metodologije za opisovanje in vrednotenje zahtevnosti delovnih mest, nabor (novih) združenih delovnih mest za vso družbo, sistem nagrajevanja na podlagi delovne uspešnosti ter novi sistem napredovanja. V nadaljevanju bodo prikazane najbistvenejše sestavine tega projekta, ki pa ga je, ko že rečeno, glavni odbor zavrnil iz razlogov, ki jih lahko preberete ob koncu članka.

Metodologija vrednotenja delovnih mest

Metodologija za sistematiziranje delovnih mest opredeljuje kriterije, na podlagi katerih se delovna mesta opisujejo in vrednotijo. Med te kriterije po metodologiji ITEO sodijo štiri sestavine. Te so: strokovna usposobljenost, odgovornost, napori in neugodni vplivi.

1. Kriterij strokovne usposobljenosti zajema kriterij zahtevanega strokovnega znanja, delovnih izkušenj in dodatnih znanj. Delovna mesta so razvrščena v devet cenovnih (tarifnih) razredov in deset stopenj po zahtevani strokovni izobrazbi. Glede tega se verjetno vsak vpraša, od kod razlika med številom tarifnih razredov in številom razredov strokovne izobrazbe. Razlika po tej metodologiji nastane zaradi dveh sedmih tarifnih razredov, ker je ITEO ocenil, da velja ločiti med deli, ki zahtevajo visoko univerzitetno oz. visoko strokovno izobrazbo. Navedeno pa v praksi seveda pomeni to, da se brez pravih podlag veča število plačilnih mest tistih, ki imajo sedmo stopnjo

izobrazbe. Ob tem pa je v tem projektu razpon med izhodiščnim količnikom za enostavna dela (1. tar. razred - 1,00) in količnikom za izjemno zahtevna dela (9. tar. razred - 3,07) že v tej temeljni indeksaciji večji kot v sedanji TP KPDŽP. Kriteriji, ki bodo v nadaljevanju predstavljeni, se po tem projektu točkovno ovrednotijo, nato se te točke pretvorijo v količnik, ki se prišteje k izhodiščnemu količniku tarifnega razreda (za 5. tar. razred - kol. 1,55). Točke se pretvorijo večidel po sistemu: 10 točk - 0,1 količnika.

V okviru kriterija strokovne usposobljenosti se točkovno vrednotijo (od 3 do 25 tč.) **zahtevana** dodatna znanja (so tista, ki jih izobrazba ne daje, so pa za izvajanje nekega dela potrebna) in **želena** dodatna znanja (so znanja, ki niso obvezna za določena dela, povečujejo pa usposobljenost tistih, ki ta znanja imajo, na primer znanje tujih jezikov).

Poleg teh dveh vrednotenih kriterij strokovne usposobljenosti pozna še vrednotenje delovnih izkušenj. Delovne izkušnje, ki se za določena dela zahtevajo (od nič do pet let), lahko posamezniku prinesejo do trideset točk.

2. Kriterij odgovornosti sestavlja kriterij odgovornosti za lastno delo in kriterij odgovornosti za vodenje. Glede na obstoječo KPDŽP manjka vrednotenje kriterija za varnost železniškega prometa, kar je gotovo velik minus v tem projektu. Kriterij odgovornosti za lastno delo je zanimiv zato, ker sta moč in stopnja odgovornosti za lastno delo točkovno omejeni znotraj tarifnega razreda, v katerem se kako delovno mesto nahaja. Primer: Stopnja odgovornosti se ugotavlja izmed treh ocen (povečana, velika in zelo velika). Če se na primer tvoje delovno mesto nahaja v petem tarifnem razredu, boš lahko glede na oceno odgovornosti za tvoje delo dobil 20 točk (povečana), 24 točk (velika) in 28 točk (zelo velika odgovornost). Lahko se poigram s predpostavko, da bom na primer na del. mestu strojevodje, ki je v 5. tarifnem raz-

redu, prejel po tem kriteriju **največ** 28. točk. V VII/1 tarifnem razredu (zgoraj sem napisal, zakaj imamo dva sedma tarifna razreda) pa se razpon točkovanja **prične** za oceno povečane odgovornosti **pri** 28 točkah. Ocena velike odgovornosti takemu delovnemu mestu prinese 32 točk, ocena zelo velike odgovornosti pa 36 točk. Kam nas to pelje, mi verjetno ni treba več pisati. Da spomnim. Za VII/1 tarifnim razredom imamo še VII/2, VIII in IX. tarifni razred. Slednjemu se lahko prišteje k osnovnemu količniku tudi do 48 točk.

Poleg kriterija odgovornosti za lastno delo imamo še kriterij odgovornosti za vodenje. Zahtevnost - raven vodenja lahko posameznemu vodji prinese od 6 točk (pom. vodje OE) do 37 točk (šef sekcije), glede na število vodenih pa lahko posamezni vodja pridobi še 0,02 količnika (če vodi 2 do 10 zaposlenih) do največ 0,5 količnika (če vodi nad 400 zaposlenih). Ponovno je odveč napisati, da je način vrednotenja kriterija odgovornosti, kot ga predlaga ITEO, v izključno korist delovnih mest od petega cenovnega razreda navzgor.

3. Kriterij napori pozna kriterije telesnega (fizičnega) napora, kriterij napora pri delu s strankami, poslovnimi partnerji in sodelavci in kriterij umskega napora. Kriterij umskega napora se glede na to, ali je posamezno delo programirano ali pa je v posamezno delo treba vložiti veliko lastne ustvarjalnosti, enotno deli v pet stopenj (od 10 do 50 točk). Kriterij fizičnega napora in kriterij napora pri delu s strankami se točkovno vrednoti enako kot kriterij neugodnih delovnih razmer (beri v nadaljevanju). Deli se na tri stopnje (povečan, velik, zelo velik), pomembno pa je, kolikšen čas trajanja je posamezno delovno mesto izpostavljeno takim naporom.

4. Kriterij neugodnih vplivov pri delu pozna podkriterij neugodnih delovnih razmer in podkriterij neugodnih vplivov okolja. Kriterij neugodnih delovnih razmer se enotno za vsa delovna mesta po opisu in moči



teh neugodnih vplivov deli na tri ravni. Povečana (5–30 tč), velika (10–40 tč) in zelo velika (20–50 tč). Število točk znotraj teh ravni je odvisno od časa trajanja neugodnih vplivov na posamezno delovno mesto. O moči in času trajanja teh vplivov odloča služba za varnost in zdravje. Po enakem ključu kot kriterij neugodnih delovnih razmer se vrednoti tudi kriterij neugodnih vplivov okolja.

Poleg prej naštetih štirih glavnih kriterijev metodologije vrednotenja delovnih mest pa kot dodaten kriterij nastopi še kriterij posebnosti dela oz. pomembnosti dela za družbo. Črpanje kriterijev, zakaj je neko delovno mesto bolj pomembno od nekega drugega, je zelo zamegljeno, saj je v šestih ravneh nanizanih šest stopenj pomembnosti (od 1., srednje pomembne, do 6., najpomembnejše). Pridobiti je mogoče od nič do 95 točk. Glede na vrsto del, ki so opisana, pa je že mogoče reči, da gre zopet za ločeno prevrednotenje tistih delovnih mest, ki segajo v šesti, sedmi, osmi in deveti tarifni razred.

Tisto, kar vas sedaj ob vsej tej zgodbi okoli točk in količnikov verjetno najbolj zanima, je vprašanje, kaj ta metodologija, glede na količnik, posameznemu delovnemu mestu prinese. Tega odgovora nam ta projekt ne daje. Če bi hipotetično obveljala ta metodologija, bi bilo treba v nadaljevanju vsako delovno mesto tehtati na tehtnici prej opisanih kriterijev in šele zbir vseh točk (količnikov) bi prinesel končni rezultat. Prepričani smo lahko, da bi rezultati tega tehtanja do temeljev zamajali verodostojnost te metodologije. Takrat, če že ne prej, pa bi se pojavila vprašanja, zakaj je nek kriterij v tej metodologiji bolj pomemben, drugi pa manj.

Iz tega opisa je nedvomno mogoče razbrati, da gre za popolnoma nov sistem vrednotenja zahtevnosti delovnih mest.

Nabor delovnih mest

V tem projektu je predstavljen nov nabor delovnih mest, ki naj bi bila po novem združena glede na podobnost usmeritve, zahtevano raven izobrazbe, podobnost naziva ter na podobnost količnikov oz. plačilnih razredov. Po tem projektu bi imeli po

tem združevanju skupno 122 delovnih mest. V izvršilnih poklicih večidel združevanja ni, pojavlja pa se med nižjimi vodstvenimi ter referentskimi delovnimi mesti.



Ker gre za popolnoma nov plačni sistem, ni mogoče predvideti kaj bi nam v resnici prinesel.

Sistem nagrajevanja

Sistem nagrajevanja na podlagi delovne uspešnosti naj bi temeljil na doseganju rezultatov družbe in posameznih organizacijskih enot. Osnovni kriterij bi bil »gospodarnost« (celotni prihodki/celotni odhodki). Na tej podlagi bi se oblikovala masa za stimulacijo. Če bi na kakršen koli način (!?) prišlo do zmanjšanja mase plač, ITEO v tem projektu predlaga, da se nastala razlika sredstev za plače prelije v variabilni del plače, kar pomeni bolj motivacijsko naravnani plačni sistem.

Predvideva se sistem nagrajevanja vseh v posamezni poslovni enoti, glede na uspešnost poslovanja te enote (PE Potniški promet, PE Vleka in TVD ...). Razpon te stimulacije bi se gibal od (-10 % do +20 %) mase sredstev za stimulacijo. Ta masa bi se nato lahko razdelila med zaposlene v PE, lahko pa tudi različno med posameznimi sekcijami v tej PE, odvisno od predloga direktorja PE.

Drugi način nagrajevanja oz. zbiranja mase sredstev za stimulacijo pa bi bil na podlagi zmanjšanja stroškov v neki organizacijski enoti. Če bi do tega zmanjšanja stroškov prišlo, bi se masa teh sredstev med zaposlene razdelila na podlagi njihovih osebnih ocen. Ocenjevanje bi izvajali neposredno nadrejeni vodje dvakrat na leto tako, da bi v posebnem ocenjevalnem listu točkovno ocenjevali izpolnjevanje kriterijev

iz osebnega ocenjevalnega lista (količina dela, kakovost, odnos do strank, odnos do dela ...). Razpon tega ocenjevanja bi lahko znašal od (-15 %) do (+30 %) glede na osnovno plačo (!?).

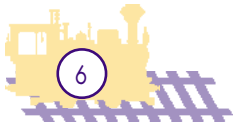
Sistem napredovanja

Napredovanje zaposlenih bi bilo mogoče v višji plačilni razred v okviru istega delovnega mesta (horizontalno) in na delovno mesto v višjem tarifnem razredu (vertikalno).

Zaposleni bi lahko na istem delovnem mestu napredovali za največ pet (napredovalnih) plačilnih razredov. Bo pa to dejstvo zelo odvisno od tega, v katerem tarifnem razredu se kako delovno mesto nahaja. Če je na primer tvoje delovno mesto razvrščeno od I. do III. tarifnega razreda, bi lahko napredoval za največ 3 plačilne razrede, tisti na delovnih mestih od IV. do VI. tarifnega razreda bi lahko napredovali največ za 4 plačilne razrede, zaposleni na delovnih mestih, ki so razvrščena od VII/1 ali višje, pa bi lahko napredovali za 5 plačilnih razredov. V odvisnosti od razpoložljive mase sredstev in porazdelitve napredovanja bo določena kvota zaposlenih, ki bodo v posameznem letu napredovali.

Zaposleni bo lahko napredoval na delovnem mestu, če bo nadpovprečno uspešen in če bo izpolnjeval pogoje zahtevane izobrazbe delovnega mesta. Ugotavljala se bo usposobljenost zaposlenih, ki se bo opredeljevala na podlagi kriterijev **polivalentnosti** (dodatna funkcionalna znanja, sposobnost opravljanja večjega števila opravil ...), **delovne uspešnosti** (osnova je ocena iz osebnega lista, ki služi za nagrajevanja delovne uspešnosti), **nadomeščanja** (sposobnost nadomeščanja delavca na višjem nivoju) in **senioritete** (trajanje zaposlitve na SŽ. Zanimivost! Če ima nekdo več kot 15 let na SŽ, doseže po tem projektu maksimalno število točk po kriteriju senioritete, ker za večjo delovno dobo na SŽ ni predvideno dodatno točkovanje).

Zbir točk iz prejšnjih ocenjevanj kriterijev prinese skupno število točk, ki so lahko osnova za to, da zaposleni napreduje v višji (napredovalni) plačilni razred.



UGOTOVITVE GLAVNEGA ODBORA SSSLO V ZVEZI S PREDSTAVLJENIM PROJEKTOM PRENOVE PLAČILNEGA SISTEMA NA SŽ

Glavni odbor je na svoji 8. redni seji obravnaval predstavljeni projekt prenove plačnega sistema na SŽ, ki ga je pripravilo svetovalno podjetje ITEO, in v zvezi s tem sprejel naslednje ugotovitve (z njimi je seznanil tudi direktorja za kadre na SŽ):

- Da iz posredovanega gradiva izhaja, da je narejen povsem nov plačni sistem, ki se bistveno razlikuje od obstoječega in je za delovnointenzivno podjetje, kjer je večina zaposlenih vezanih na zakonoma zelo omejen in sankcioniran delovni proces, neprimeren.
- Da predlagana metodologija dopušča preveč subjektivnih ocen, ki niso merljive, ob tem pa se v celoti zanemari težja neugodnih vplivov pri delu, pod katerimi dela večina zaposlenih, zakonsko sankcioniranje odgovornosti pri delu izvršilnega osebja pa se postavlja v primerjavi z »načelnimi« odgovornostmi v podrejeni položaj.
- Da se s predlaganimi rešitvami v celoti negira in spreminja sistem napredovanja na delovnem mestu na škodo večine zaposlenih, kar pomeni neposredno diskriminacijo zaposlenih.
- Da se ponuja individualna stimulacija za potrebe nagrajevanja »boljših« delavcev. Ob tem je treba ugotoviti:
 - a) da je takšna stimulacija mogoča tudi v obstoječem plačnem sistemu, vendar se ne uporablja sistemsko;
 - b) da je v predlogu poudarek na subjektivni in ne merljivi oceni;
 - c) da je poudarek na dokazilih o izobrazbi (spričevala, diplome), ne pa na dejanskih sposobnostih izraženih v kakovosti in količini opravljenega dela;
- Da za prenovo plačnega sistema ITEO, po lastnih navedbah, ni imel dovolj časa za preverjanje dejanskega izvajanja dela na terenu.
- Da za prenovo plačnega sistema ni na razpolago zagotovljenih sredstev za povečanje mase za plače. Ob dejstvu, da je predlagan povsem nov sistem, ni mogoče pričakovati tako dobrih rešitev, ki bi zadovoljile vse zaposlene, ob tem pa tudi ni mogoče pričakovati, da se plače posameznih delavcev nominalno ne bi zmanjšale.
- Da je ob sedanjih organiziranosti SŽ in delovnih procesih, ki izhajajo iz zakonodaje nekdanje SFRJ, pred spremembo letnih nesmotrno in nesmiselno v takšnem obsegu spreminjati karkoli.
- Da ni razlogov za nov plačni sistem, pač pa je treba v obstoječem plačnem sistemu odpraviti neskladja, ki so nastala zaradi nesistemske nadgradnje obstoječega sistema:
- namesto uvedbe nagrajevanja delovne uspešnosti je bil uveden »strokovnjaški

dodatek«, ki pa ni sistemsko urejen in dodeljen na podlagi vnaprej določenih kriterijev;

- nesistemske izplačevanje posameznih dodatkov iz priloge 5 k tarifnemu delu KPDŽP
- zaradi uvajanja novih delovnih mest oz. delovnih procesov, ki so nastali kot posledica zmanjševanja števila zaposlenih in združevanja del z nalaganjem dodatnih del, ob tem pa obstaja tudi verjetnost, da se je na kakšnem delovnem mestu obseg del in nalog zaradi sprememb tudi zmanjšal.

Z gotovostjo je mogoče trditi, da je lažje in učinkoviteje odpraviti nesorazmerja v obstoječem plačnem sistemu, saj je sistem že dalj časa uveljavljen, kakor pa z novim sistemom povzročiti nova nesorazmerja in jih ponovno nesistemske v daljšem obdobju odpravljati.

Zaradi navedenih ugotovitev Sindikat strojevodij Slovenije na predlagano prenovo plačnega sistema daje negativno mnenje.



Aktualno

PROSTOVOLJNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje smo v Budniku že opisovali. Kot novost, ki jo je prinesel novi Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, smo to obliko zavarovanja predstavili pred slabima dvema letoma. Ker je decembra lani prišlo do nekaterih sprememb pokojninskega zakona, ki se dotikajo ravno dodatnega prostovoljnega zavarovanja in ker smo na podlagi uresničene stavkovne zahteve tik pred uveljavitvijo tega zavarovanja tudi na Slovenskih železnica, je prav, da se tej temi ponovno posvetimo.

Miselnost, da bo treba za socialno varno starost nekaj narediti že sedaj, že počasi prodira v našo zavest. Dejstvo, da bomo ob izpolnitvi minimalnih pogojev za upokojitev, predvsem mlajši, iz naslova obveznega pokojninskega zavarovanja prejeli bistveno manj kot današnji upokojenci, je znano že od uveljavitve zakona v letu 2000. Širitev števila let, odkoder se bo črpala pokojninska osnova (iz deset na osemnajst) in zmanjšanje odstotka za odmero pokojnine (s 85 % na 72,5 %) sta tej trditvi v zgovoren dokaz. Kljub temu, da to vemo že skoraj dve leti, pa sistem prostovoljnega dodatnega zavarovanja, ki lahko posameznemu zavarovancu sorazmerno ugodno nadomesti izpad pričakovanih prejemkov iz obveznega zavarovanja, v Sloveniji še ni zaživel. Približno 40 tisoč zavarovancev, vključenih v to obliko zavarovanja, je manj, kot se je pričakovalo ob začetku reforme oz. manj, kot so pričakovale pokojninske družbe, ki so se v te namene ustanovile v minulih dveh letih. Deloma se zato krivi del zakona, ki pokriva to področje (lani decembra je bil spremenjen), veliko krivde pa je mogoče pripisati nepripravljenosti podjetij, da bi zaposlene vključili v sisteme kolektivnih zavarovanj. Glede na nizke prihodke velike večine zaposlenih v državi pa velikega deleža tistih, ki bi se v ta sistem vključili individualno, ni mogoče pričakovati.

Na Slovenskih železnica smo prvi premik k uveljavitvi prostovoljnega dodatnega zavarovanja naredili lani aprila, ko smo nam je v posebnem dogovoru o tem uspelo dogovoriti z direktorjem. Zaradi neizpolnjevanja dogovorov je bilo treba letos januarja sprožiti stavko, kjer je bila uveljavitev tega zavarovanja tudi ena od temeljnih stavkovnih zahtev. Ta stavkovna zahteva je bila, kot vam je verjetno znano, uresničena, tako da nas sedaj čaka »tehnični« del uveljavitve tega zavarovanja.

Tisto, kar dela prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje (PDZ) zanimivejše od drugih načinov varčevanja za pridobitev rentne pokojnine, je v davčni stimulaciji, ki jo ta zakon ponuja. Vplačevani zneski za to zavarovanje nam znižajo davčno osnovo (niso le 3 % davčna olajšava), podjetju, ki pa v korist zaposlenih plačuje premije za PDZ, pa se priznajo kot davčna olajšava pri plačilu davka od dobička. V PDZ je lahko vključen le tisti, ki je obvezno pokojninsko zavarovan. Pravico do rentne pokojnine iz naslova vplačanih premij pa bo pridobil, ko bo dopolnil 58 let, uveljavil pravico do pokojnine iz obveznega zavarovanja in bil vključen v PDZ najmanj 120 mesecev. V pokojninskem načrtu se lahko opredelijo tudi kritja predčasne starostne pokojnine (53 let in najmanj 180 mesecev vključenosti v PDZ). Pri PDZ zavarovanelec prevzema določeno naložbeno tveganje z zajamčenim donosom na vplačano čisto premijo. Zajamčen donos mora biti izražen z letno stopnjo donosnosti, za katero jamči upravljavec. Le ta ne more biti nižja od 40 % povprečne letne obrestne mere na državne vrednostne papirje z dospelostjo nad enim letom.

Znesek mesečne premije PDZ, ki se plačuje po pokojninskem načrtu, ne sme biti nižji od **3.683,00 tolarjev** (za plačilo tega zneska se je v okviru realizirane stavkovne zahteve zavezala uprava SŽ). V okviru sprejetega pokojninskega načrta pa

bomo lahko del sredstev za PDZ doplačevali tudi sami, vendar skupen del sredstev, ki jih država še prizna kot zgoraj omenjeno davčno stimulacijo, ne more preseči 24 % obveznih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma ne več kot 441.958,00 tolarjev na leto. Za uveljavitev davčnih olajšav mora delodajalec dokazati, da je bilo v obdobju koledarskega leta, za katerega uveljavlja davčne olajšave, vključeno v PDZ povprečno najmanj 51 % vseh zaposlenih (po prejšnji dikciji zakona 66 %). Novost, ki jo je prinesla decembrska sprememba zakona je tudi ta, da je lahko posameznik naenkrat vključen v en sistem kolektivnega in en sistem individualnega PDZ.

Na SŽ je komisija, ki je opravljala izbor najprimernejših pokojninskih družb, sklenila, da je za oblikovanje pokojninskega načrta prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja zaposlenih na SŽ najprimernejša **Skupna pokojninska družba**. Gre za družbo, ki je v slovenskem prostoru največja, kar ni odveč podatek, če vemo, da je v Sloveniji kar 15 teh družb. Ustanovitelji in delničarji te družbe so: Nova ljubljanska banka, Zavarovalnica Triglav, Abanka, Celjska banka, Gorenjska banka, SCT, Petrol, Pivovarna Union, Radenska d.d, Kompas, Terme Čatež ... Glede na to, da sta ustanoviteljici največja slovenska banka in največja zavarovalnica, lahko upamo, da ta družba operira z dovolj zavarovalniškega in bančnega znanja, kar posledično pomeni tudi dvig zupanja v to družbo.

Glede na to, da je bil glavni izbor opravljen, lahko v kratkem pričakujemo podrobno predstavitev pokojninskega načrta, ki nam bo dal tudi konkretne odgovore na vprašanja, ki si jih v zvezi s tem še postavljamo.

Zdenko Lorber



Sindikalna druženja

PETI STROJEVODSKI PLES V OO LJUBLJANA

Trdno se držimo ustaljene lokacije, to je hotel Turist, kajti ima precejšnjo prednost: je v bližini železniške postaje, cenovno je za nas sprejemljivo, s postrežbo osebja hotela smo zadovoljni. Pa vendar tudi v Ljubljani razmišljamo o spremembi objekta.

Že utečeni dosednji koncept organizacije oziroma vodenja plesa se je letos spremenil, tako da nismo imeli voditelja, temveč je za vodenje poskrbel sam ansambel »Mi trije pa še en«, ki je igral širok izbor glasbenih zvrsti, prekinitve med pesmimi pa zapolnil z dobrimi skeči in posrečenimi šalami, tako da smeha med udeleženci ni manjkalo. Zvečer je navzoče pozdravil predsednik OO Ljubljana Anton Lokar, želel članom ter njihovim družinam za prihajajoče božične in novoletne praznike veliko notranjega miru in družinske sreče. Približno ob polnoči nas je obiskal božiček, razdelil nagrade izžrebancem, katere je izžrebal sam s številkami prijavljenih članov. Nagrade so bile kot vsako leto dokaj zanimive, če naštejemo tri glavne: deset dni letovanja v Savudriji, sedem dni Atomskih Toplic, Halo paket z mobilom Siemens ... Čas druženja glede na



program, kjer se je stalno nekaj dogajalo, je zelo hitro minil, naše spremljevalke niti opazile niso, da je že jutro in že smo se morali posloviti v želji, da ples ostane tudi v prihodnje tako dobro organiziran. V šali bi

lahko dejali: »Pri nas se lahko še televizija kaj nauči!«.

Alojz Letnar

PRVIČ STROJEVODSKI PLES TUDI V OO ZIDANI MOST

Prvi strojevodski ples ob novem letu je bil 22. decembra v gostišču Majcen v Trzišču. Številno članstvo je skupaj s soprogami preživelo nepozaben večer. Ob zvokih ansambla Vidic se je večna zadržala do jutranjih ur. Da je tak ples dobrodošel, potrjujejo pohvale večine udeležencev tega večera.

Peter MISIJA

OBDAROVANJE OTROK V OO LJUBLJANA

Ob koncu decembra je območni odbor sindikata strojevodij Ljubljana obdaroval otroke na vlaku, na relaciji Ljubljana-Borovnica-Ljubljana.

Po krajšem nagovoru po ozvočenju, se je dobri mož (božiček) podal po vlaku in razdelil darila. Za vsakega otroka pa si je našel čas in jim namenil lepo besedo. Pri tem pa so mu otroci odgovarjali, kaj so dobrega naredili v preteklem letu. Mogoče tega ni bilo veliko, pa so bili vseeno pohvaljeni, in Božiček jim je obljubil, da bo drugo leto zopet med njimi. Vsekakor bodo otrokom ostali v spominu lepi vtisi, kar je

najpomembnejše in česar ne moremo primerjati z darilom, ki so ga odnesli domov. Veselje in smeh naših otrok pa se je prenesel tudi na nas starše, tako da smo bili vsi dobre volje.

Zahvaliti se moramo prizadevnosti organizatorjev in darežljivosti narave, saj je bilo sicer iz meglene Ljubljane moč videti s soncem obsijane Kamniške planine v vsej njihovi lepoti.

Nedeljsko druženje je bilo prijetno in zadovoljni smo zapuščali osmi tir ljubljanske železniške postaje.

Franc Bokal

OBISKALI SMO NAŠEGA POŠKODOVANEGA KOLEGA

Tik pred iztekom starega leta smo predsednik OO Ljubljana Anton Lokar, predsednik OO Celje Zlatko Lojen in podpisani obiskali našega poškodovanega kolega, strojevodjo Pranja Avguštinoviča. Kot smo v Budniku že pisali, gre za našega kolega, ki je lani ob kopanju v bazenu nerodno padel in pri tem utrpel hudo poškodbo hrbtenice, ki ga je prikovala na invalidki voziček.

Kolega Pranjo je bil obiska zelo vesel. Dejal je, da preživlja naporeno rehabilitacijo v medicinskem centru, ki pa se počasi že približuje koncu. Žal mu ta rehabilitacija ni povrnila sposobnosti hoje, tako da se miselno že privaja na življenje z invalidskim vozičkom.

Ob tej priložnosti sta mu predsednika iz OO Ljubljana in Celje izročila dobrodelna denarna sredstva, ki so jih zbrali oz. namenili v obeh območnih odborih.

Ob odhodu smo kolegu zaželeli predvsem veliko zdravja in notranje moči, da bo lahko prebrodil vse težave in ovire, ki ga v novem življenju še čakajo.

Zdenko Lorber



Ob kolegu Pranju Avguštinoviču predsednik OO Ljubljana Anton Lokar (levo) in predsednik OO Celje Zlatko Lojen (desno).

SMUČANJE V AVSTRIJI

Tudi letos smo se udeležili smučarskega – veleslalomskega tekmovanja železničarjev treh dežel. Tekmovanje je bilo v avstrijskem Arnoldsteinu, ki leži na sami tromeji. Če smo bili lani zadovoljni s smuko v italijanskem Trbižu, je bilo letos nekaj čisto drugega. Celo na 1509 metrih nadmorske višine, nam v tem času



ni bilo s snegom »postlano«, saj sta na vrhu obratovali le dve vlečnici in je bila zato aktualna smuka v dolino. Tam je bila tudi proga za tekmovanje, na kateri smo se z našimi visokimi štartnimi številkami borili predvsem s tem, da si sploh našel prostor med vratci, kjer je bil sneg. Sicer je bilo izredno malo avstrijskih in italijanskih smučarjev, tako da je bilo vse skupaj videti bolj kot državno prvenstvo.

Organizacija je bila slaba, nihče nam ni pojasnil, kam po tekmi na kosilo in kam na podelitev priznanj. Tudi na karte za smučanje in štartne številke smo čakali eno uro.

Boljšo smuko in boljšo organizacijo si želimo naslednje leto pri nas v Kranjski Gori.

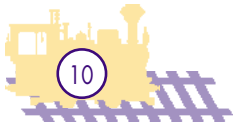
Tomaž Šinko

NAGRAJENCI NAGRADNE KRIŽANKE

V prejšnji številki smo pripravili nagradno križanko. Med številnimi dopisnicami je komisija v prostorih sindikalne pisarne, izžrebala srečneže, ki so že prejeli lepe praktične oziroma knjižne nagrade. In sicer so to bili:

1. **Tina ČUČIČ** iz Sežane
2. **Pavel PONGRAČIČ** iz Maribora
3. **Vitomir KRANJC** iz Murske Sobote

Nagrajencem čestitamo!



POTOVANJE PREKO DVEH DEŽEL JUŽNE AMERIKE

(OD BOLIVIJSKEGA PRAGOZDA DO PERUJSKIH GORA)

Jože Cajzek s pomočjo Sindikata strojevodij Slovenije ponovno organizira potovanje v Južno Ameriko. Na tem potovanju bomo obiskali in spoznali bolivijski pragozd, najvišje ležeče mesto na svetu, bolivijsko glavno mesto La Paz, obiskali tempelj Tiahuanaco, starodavne andskoindijanske civilizacije Tiahuanaco, ki je vladala na širšem območju Altiplano. Iz Bolivije odpotujemo preko štiritisoč metrske andske planote Altiplano v Peru. V Peruju bomo obiskali najzanimivejše predele, kot so jezero Titicaca, inkovsko mesto Cuzco, izgubljeno inkovsko mesto Machu Picchu in prestolnico Peruja – Limo.

Program potovanja

Prihod v prestolnico Peruja – v Limo.

1. dan: Iz Lime poletimo v staro inkovsko prestolnico Cuzco. Namestitev v hostalu ter prosto popoldne.
2. dan: Obiskali bomo sveto inkovsko dolino – Valle Sagrado (Pisac, Urubamba, Ollantatambo)
3. dan: Potovanje z vlakom do Machu Picchuja in njegov ogled. Za potnike, ki bodo morebiti zainteresirani za Inka Trail (dvodnevni trekking na Machu Picchu), se bo ta tudi z doplačilom organiziral.
4. dan: City Tour – ogled mesta Cuzco in njegove okolice.
5. dan: Iz Cuzca bomo z avtobusom odpotovali preko andske planote Altiplano (od 3500 m do 4300 m nad.m.v.) do mesta Puno ob jezeru Titicaca. Namestitev v hotelu.
6. dan: Križarjenje z barko po jezeru Titicaca. Obiskali bomo indijansko plemo Los Uros, ki živi na plavajočih otokih, napravljenih iz totore, ter otok Taquili.
7. dan: Obiskali bomo starodavna svetišča preteklih indijanskih civilizacij v okolici jezera Titicaca (Aramamuro, Sillustani, Chicuito).
8. dan: Z avtobusom se bomo podali v La Paz, glavno mesto Bolivije. Na poti se bomo ustavili v obmejnem mestu Copacabana, zaradi mejnih formalnosti in pregleda potnih listov.
9. dan: Obiskali bomo goro in smučišče Chacaltaya (5400 m) v bolivijski cordilleri Real. Možna bo tudi izposoja smučarske opreme in smuka. Šest interesentov mora biti, da vlečnico poženejo. Ob vrnitvi v La Paz bomo obiskali tudi naravni park Valle de la luna.
10. dan: Z letalom odpotujemo v Pragozd, mesto Rurrenabaque, ter prenočimo. Mogoče bo tudi potovati z džipi, vendar mora biti najmanj šest potnikov zainteresiranih za to potovanje.

11. dan: S čolni, lokalnim vodičem, kuharjem in vso potrebno opremo se bomo odpravili na dvodnevno pot po pragozdu. Na tej turi bomo hodili tudi peš in spoznali raslinje in živali bolivijskega pragozda. Prenočimo v lesenih kamping barakah, ki so značilne za območja pragozda. Mogoče se bo tudi kopati v čistih potokih pragozda.
12. dan: Pragozd. Odpravili se bomo na dopoldanski trekking po pragozdu. Popoldne odpotujemo po reki Beni s čolni nazaj v mesto Rurrenabaque in prenočimo.
13. dan: Pragozd. Odpravili se bomo na krajši trekking skozi pame in pri tem lahko opazovali rastline in živali.
14. dan: Pragozd. S čolni se bomo odpavili po reki in opazovali krokodile, delfine, želve, piranje, opice in druge vodne in obvodne živali.
15. dan: Iz Rurrenabaque letimo nazaj v La Paz, se namestimo v hotelu, in imamo prosto popoldne.
16. dan: Dopoldne odpotujemo nazaj v mesto Puno; med potjo si bomo ogledali tempelj starodavne predinkovske civilizacije Tiahuanaco. Namestitev v hotelu.
17. dan: Z letališča Jullaca poletimo v Limo; isti dan zvečer si bomo lahko ogledali stari center mesta.
18. dan: Dopoldne si bomo ogledali znameniti zlati muzej v Limi, v večernih urah pa poleteli proti Evropi.

Nova okvirna datuma odhoda:

ODPOTOVALI BOMO 29. MAJA ALI 18. JUNIJA

CENA PROGRAMA POTOVANJA: 240.000 tolarjev ali 945 ameriških dolarjev + letalska vozovnica
Cena letalske vozovnice se bo gibala od 155.000 tolarjev do 180.000 tolarjev in bo odvisna od časa prijave udeleženca. Prej se bo udeleženec prijavil, več je možnosti, da karto dobi ceneje. Več informacij lahko dobite pri vodniku JOŽETU CAJZKU na telefon 03/5736-029, e-pošta: joze.cajzek@siol.net ali mobilni tel: 031 751 130.

Vse informacije in program potovanja pa si lahko ogledate tudi na spletni strani <http://cajzek.e-slo.net>

VSAK UDELEŽENEC POTUJE NA LASTNO ODGOVORNOST.

PRIJAVIJO IN POTUJEJO LAHKO TUDI TISTI, KI NISO ZAPOSLENI NA SLOVENSKEH ŽELEZNICAH IN NISO ČLANI SINDIKATA.



Časopis BUDNIK izdaja Sindikat strojevodij Slovenije.

Odgovorni urednik:
Drago Torej

Glavni urednik:
Zdenko Lorber

Tajnica uredništva:
Nastja Polše

Grafično oblikovanje:
Studio M.

Tisk:
Slavko Kodrič, s.p.

Časopis izhaja mesečno v nakladi 1.200 izvodov

Naslov uredništva:
SSSLO Ljubljana, Trg OF 7,
1000 Ljubljana.
01/2313-424; ŽAT (0129) 12-671, 12-591.

Ministrstvo za kulturo izdaja na osnovi 13. točke tarifne št. 3
Tarife davka od prometa proizvodov in storitev in na osnovi
Zakona o prometnem davku (Ur. listi RS, št. 4/92, 9/92, 14/
92, 12/93, 71/93, 26/94, 35/94, 16/96, strojevodij
Slovenije, Trg OF 5/a, Ljubljana z dne 10. 06. 1998 naslednje

MNENJE

glasilo Sindikata strojevodij Slovenije šteje med proizvode, za katere se plačuje 8 % davek od prometa proizvodov.

Malo za šalo, malo za res

*Pride mož pozno domov. Ko vstopi v sobo, ga žena vžge in jezno vpraša: A boš še pil!? Mož nič.
Vžge ga še enkrat in ponovno vpraša: A boš še pil!? Mož nič.
Ko mu jo primaže še tretjič in ga isto vpraša še enkrat, ji mož odvrne: Prav, pa natoči še enega.*

*Mož in žena sedita na obali.
Žena mu reče: Dragi, poglej, kako me valovi božajo.
Mož ji reče: Morska voda ima že od nekaj slab okus.*

*Štajerka, Gorenjka in Dolenjka obujajo spomine na prve poporočne dneve.
Štajerka pravi: Jaz sem se odlocila, da mu ne bom likala. Pa si prvi dan ni likal nič, drugi dan tudi nič, tretji dan pa je sam začel likati.
Gorenjka na to reče: Jaz pa mu nisem nič oprala. Tudi on ni prvi dan nič, drugi dan tudi nič, tretji dan pa si je že sam pral.
Pa se oglasi še Dolenjka: Jaz pa mu nisem nič skuhala. Pa potem prvi dan nisem videla nič, drugi dan tudi nič, tretji dan pa že malo na levo oko ...*

*Moža že tri dni ni nazaj, izginil je. Poiščite mi ga!
Ima kakšne posebne znake?
Imel jih bo, ko ga dobim.*

*Gredo trije pijanci po železnici.
Prvi reče: "Tu pa je ograja zelo nizka ..."
Drugi ga prekine: "Ja, pa stopnice so tudi preveč na ozko."
Tretji odgovori: "Fanta, ne skrbita, lift že gre ..."*



Predsednik SSSLO Drago Torej v objemu kurentov.