

- Sekretarji ReO SKEI
- IO SKEI Slovenije
- Nadzorni odbor

6.10.2015

Zadeva: Poročilo o mednarodnem seminarju v Inzllu

Termin: od srede 30.9. do sobote 3.10.2015

Kraj: Inzell, Nemčija

Organizator: IGM Bavarske (za 2. skupino Dunajske memorandumske skupine)

Jeziki: nacionalni, simultano prevajanje

Udeleženci iz SKEI: Mateja Gerečnik- ETI, Izlake, Dušan Legat – Palfinger, Maribor; Aleš Vodovnik – sekretar ReO Velenje, Vojko Fon – sekretar ReO Posočje in Bogdan Ivanovič- sekretar SKEI ter prevajalki: Andreja Vidmar in Andreja Pignar Tomanič

Predviden dnevni red je bil spremenjen glede na aktualna dogajanja.

1. Problematika VW

- VW je priznal, da so pri določenih dizelskih motorjih vgrajevali tehnologijo z lažnimi testiranjimi izpuha, v svetu se to nanaša na okoli 11 mio njihovih avtomobilov (tudi motorji drugih nemških blagovnih znamk)
- Generalni direktor je pod pritiskom javnosti odstopil, vodjo razvoja so odpustili
- Zadevo preiskuje državno tožilstvo
- Poleg padca imidža se najbolj bojijo posledic vračanja vozil in odškodninskih zahtevkov kupcev (zlasti iz trga ZDA, kjer velja drugačna praksa)
- Predvidene škode se še ne da oceniti, v »črnem« scenariju obstoji verjetnost milijardnih zneskov: VW razpolaga s 6,5 milijard € rezervnega sklada in 5 milijard € nerazporejenega dobička – ima kapitalski potencial, da multinacionalno podjetje preživi, bo pa to hud udarec za nadaljnji razvoj
- Tudi se še ne da odgovoriti, kako bo to vplivalo na razvoj celotne avtomobilske industrije z dobavitelji (tega odgovora še tudi nima Slovenski avtomobilski grozd)
- Novinarji se sprašujejo, zakaj je bila afera »lansirana« pred predstavitvijo novega dizelskega PASATA, ko pa sta to odkrila 2 inštituta v ZDA že znatno prej (udeleženci iz SKEI smo to komentirala z neizprosno konkurenco v neoliberalnem tržnem tekmovanju: ni sodelovanja in solidarnosti, ampak medsebojno uničevanje tekmecev za prevzem tržnih deležev, je pa pozitivno, da se bo povečal nadzor za zaščito kupcev in okolja)
- Tudi delavski predstavniki v VW so »kritični«: VW potrebuje novo »kulturo«, da se nadrejenim lahko povejo tudi neprijetne zadeve, kazni za to pa ne smejo prizadeti delavcev v VW (ne sme priti do odpuščanja in zmanjšanja plačil)
- Udeleženci iz SKEI smo menili, da se lahko ta problem vključi v širšo tematiko evropskega projekta AVTOGLOBAL II, ki se pripravlja za Dunajsko memorandumsko skupino

2. Begunska kriza

- Nemški IGM posveča reševanju begunske krize posebno pozornost, ker imajo sami izkušnje iz nacističnega režima (ne samo zaplemba premoženja sindikatom in s tem onemogočanje njihovega delovanja, ampak pobeg sindikalistov v druge države – s tem so postali begunci oz. politični azilanti – sicer bi jih zaprli v koncentracijska taborišča)

- IGM je sprejel posebno deklaracijo »Za trajno politiko zavetišča beguncev, ki temelji na solidarnosti«
- IGM je že pozval svoje člane in zaposlene v podjetjih, da izkažejo solidarnost z begunci in da mobilizirajo vse razpoložljive resurse družbe, da se uresničijo pravice beguncev in njihova integracija v Nemčiji
- IGM obsoja vsako obliko nasilja zoper begunce v najstrožjem smislu: družba, ki temelji na redu in zakonskih pravilih, mora kaznovati takšna dejanja
- V svetu je trenutno skoraj 60 mio ljudi, ki bežijo pred revščino, lakoto in vojno – zato je to mednarodna kriza (samo iz Sirije beži ali je že zbežalo 3,9 mio beguncev), pričakovanja za Nemčijo pa so se povečala iz ocene 0,8 mio na 1,5 mio beguncev
- v EU in svetu potrebujemo pravično migracijsko politiko, ki temelji na solidarnosti
- Udeleženci smo predstavili reševanje problema beguncev v svojih državah in odnos sindikatov do tega vprašanja

Možno skupno stališče sindikatov do primerne reševanja begunske krize:

- Države morajo sodelovati za ustvarjanje emocionalnih, kulturnih in človeških pogojev za begunce
- Lastno prebivalstvo držav, v katere prihajajo begunci, mora biti zaščiteno in se pri delavcih zaradi prihoda beguncev ne sme poslabšati njihov položaj (Evropska socialna listina in temeljne pravice iz delovno-pravne zakonodaje se ne smejo ogroziti) – vključitev beguncev v trge dela ne sme biti instrument za damping plačil in delovnih standardov pri delodajalcih (povečati nadzor nad tem)
- Lokalne oblasti in organizacije morajo ustvariti humane razmere za begunce, namestitev v kempih (bliža se zima) in zbirnih centrih mora biti začasna: begunci se morajo integrirati v družbo s pravico do zdravstvene oskrbe, učenja jezikov, delovnega usposabljanja in zaposlitve, otroci pa do šolanja
- Svetovne organizacije in bogate države morajo prevzeti skrb za sofinanciranje potreb beguncev
- Za begunce je potrebno organizirati »legalne poti«, da ne bodo žrtve tihotapcev in da ne bodo pri tem izpostavljeni svojih življenj
- Vidna skrb sindikatov za človeške razmere beguncev (svoboda, solidarnost in pravičnost) je izboljševanje imidža sindikatov in večje pripravljenosti beguncev, da se po zaposlitvi včlanijo v sindikat
- Tudi sindikati smo socialno odgovorni za človeške razmere beguncev: IGM je že prispeval 0,5 mio €

3. Sporazumi o čezatlantskem in naložbenem partnerstvu (TTIP: Transatlantic Trade and Investment Partnership =ZDA + EU, CETA: Comprehensive Economic and Trade Agreement = Kanada + EU)

- Razprave udeležencev so pokazale, da so zelo različni pristopi v aktivnostih sindikatov do tega vprašanja, V Avstriji in Nemčiji bodo organizirani protesti 10.10.2015
- Udeleženci iz SKEI smo povedali skupno stališče, ki je bilo zavzeto na srečanju sindikatov držav Vzhodne regije evropskega IndustrAll (glej poročilo iz Strbskega plesa) – za nas je največja kritika pomanjkanje standardov Mednarodne organizacije dela (ZDA so doslej ratificirale le 2 konvenciji od 8 najpomembnejših, Kanada pa le 4, obe državi tudi nimata podobnega dokumenta kot je Evropska socialna listina)
- Maja letos je odbor za zunanje zadeve v Evropskem parlamentu sprejel priporočilo za pogajanja – po Lizbonski pogodbi iz leta 2009 so zaščitni sporazumi v pristojnosti EU in ne več v pristojnosti nacionalnih parlamentov (ena najbolj spornih točk je pravica

- investitorjev do naložb zaradi izgube predvidenega dohodka in dobička), bilo je kar 116 predlogov za spremembe začetnega predloga besedila
- Cilj je ekonomski, okoljski in trajnostni sporazum o odpravi carinskih tarif in notranjih ovir (administrativne ovire in tehnične norme, javni razpisi, pri čemer bi naj v EU najbolj pridobila Nemčija, vendar je stališče civilne družbe in sindikatov, da se ne smejo izgubiti varovalni elementi in da zaradi konkurence ne sme priti do zmanjšanja delavskih pravic
 - Po raziskavah različnih inštitutov bi naj bila ekonomska korist zelo majhna (vsekakor bistveno manjša gospodarska rast in povečanje zaposlenosti od populističnih napovedi politikov)
 - Sistem ISDS pomeni možnost zaščite investicij pred arbitražo, če pride do sporov

4.. Vpogled v kolektivna pogajanja v Nemčiji

- Ko se tarifna pogajanja končajo s podpisom pisnega sporazuma, velja dogovor o prepovedi uporabe stavke glede plač do izteka veljavnosti tarifne priloge (po našem mnenju je to omejevanje svobode interesne stavke –slaba praksa)
- Do sprejema Zakona o minimalni plači (najmanj brito 8,5€/uro je prišlo, ker se je bistveno zmanjšalo število delavcev, katerih plače se urejajo s kolektivnimi pogodbami. V letu 1996 je bila v zahodnih deželah pokritost 70% in v vzhodnih deželah 56%, leta 2012 pa le še 52% v zahodnih deželah in le 35% v vzhodnih deželah, tudi po 25 letih združitve obeh Nemčij, ostajajo bistveno nižje plače v vzhodnih deželah ob daljšem delovnem času
- Problem širitve agencijskega dela (to postaja sicer vedno bolj drago za delodajalca) in delovršnih pogodb, primer obrata v BMW: 3.800 lastnih delavcev, 1.000 agencijskih delavcev in 4.000 delavcev z delovršnim i pogodbami (outsourcing: ker so v ousourchingu različne dejavnosti, še spori o uporabi kolektivne pogodbe dejavnosti in med sindikati različnih dejavnosti)

Dobra praksa v Nemčiji kot sugestije za Slovenijo:

- Dolgoročno: ob bistvenem povečanju realizacije in dodane vrednosti na zaposlenega višina osnovnih plač
- Dolgoročno: ob izpolnitvi pogoja iz prejšnje alineje in bistvenem izboljšanju organizacije dela, približevanje polnega delovnega časa 35 uram povprečno na teden (ob upoštevanju odmora med delom, je za Slovenijo že dosežen 37,5 urni delovni teden, kar je krajše kot v vzhodnih deželah Nemčije)
- Stalno in takoj: mobilizacijska sposobnost svetov delavcev v podjetjih, da med delovnim časom skličejo velike skupine delavcem, ki jim spregovorijo sindikalni predstavniki
- Konceptualno: v kolektivnih pogodbah možnost ureditve t .i. predčasnega upokojevanja ob obremenitvi delodajalcev in države, da do 4% delavcev dela zadnjih 6 let pred upokojitvijo le še polovičen delovni čas, ob 82% neto plači (različni možni bloki: ob stranskem učinku, da delodajalci to pogojujejo z zamrznitvijo plač, vključeni delavci nimajo pravice do božičnice in regresa za letni dopust, prispevki se plačujejo od neto plače in bi naj konec prehodnega obdobja takšne pokojnine znašale le še 43% neto plače delavca; tudi sicer so pokojnine iz obveznega pokojninskega zavarovanja povprečno le okoli 1.000 € (najvišja omejena na 2.200 €), dobra polovica dodatno k temu pa iz dodatno vplačanih pokojninskih zavarovanj s strani delodajalca ali posameznika)

Dobra praksa Slovenije za druge države:

- Ureditev pravic agencijski delavcev
- Ureditev pravic ekonomsko odvisnih oseb (za primere outsourcinga)

5. Urejanje delovnega časa

- Udeleženci iz SKEI smo imeli priliko predstaviti svojo prezentacijo (namen je bil politika SKEI za delavske predstavnike pri urejanju delovnega časa: imamo določene rešitve, ki so lahko vzgled drugim državam, zakonita uporaba začasne prerazporeditve delovnega časa in neenakomerne razporeditve delovnega časa sta ugodnejši od t. i. »banke ur«, ki se prakticira v Nemčiji)
- V Nemčiji je 18 različnih tarifnih območij: v zahodnih deželah v kovinski industriji 35 urni delovni teden (vendar lahko do 13% delavcev dela 40 ur) in v vzhodnih deželah 38 urni delovni teden (vendar lahko 18% delavcev dela 40 ur). Sveti delavcev se ne smejo pogajati o spreminjanju teh limitov, se pa o dejanskih urnikih dela, ki so lahko zelo različni po dnevih
- Prvih 6 nadur je plačanih z dodatkom 25%, ostale pa s 50% dodatkom, dodatek za nočno delo 25%, 125% dodatek za delo na 1. maj in Božič
- Vrsta plačil ni obdavčenih (tudi niso plačani prispevki za pokojninsko osnovo), kar je kratkoročno vabljivo (višja neto izplačila), dolgoročno pa več ne (nivo pokojnine)

6. Plače

- Za plače se pogaja le 1 dežela (ena od 2 ekonomsko naj močnejših v državi, vse ostale dežele le podpišejo takšen izid)
- V zadnjih pogajanjih stavkovna podpora čez 800.000 zaposlenih v več kot 4.000 podjetjih, s 1.5.2015 dvig plač za 3,4%
- Posebej je bilo poudarjeno, da je tema o plačah težko razumljiva tudi nemškimi sindikalistom, kaj šele tujcem
- Ni bilo več časa, da bi udeleženci SKEI predstavili svojo prezentacijo o plačnem modelu (poleg še 2 tem), je pa bilo možno nekateri stvari predstaviti v diskusiji

Sekretar SKEI za KP in PS

Bogdan Ivanovič