



PROGRAM DELA

**Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije
za obdobje**

2021–2026

S SKEI-jem *solidarno, kakovostno, enotno in borbeno*

15. junij 2021

I. TEMELJE SMO POSTAVILI V PRETEKLOSTI

Minilo je 31 let od ustanovitve Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije. V vseh letih obstoja naše organizacije se je temeljito spremenilo družbeno, politično in ekonomsko okolje. Če so bile v preteklosti spremembe počasnejše, se danes soočamo z njimi vsakodnevno. Spremembam smo se ves čas našega delovanja prilagajali in lahko ugotovimo, da uspešno. Še vedno smo najbolj organiziran industrijski sindikat z najboljšimi kolektivnimi pogodbami, največ člani in največjo akcijsko močjo. Smo edini sindikat dejavnosti, ki je obdržal in usposobil regijsko mrežo sekretarjev, kajti zavedamo se, da moramo biti blizu članom.

V prvi vrsti sodelujemo z Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije in smo še vedno njen najmočnejši član. Skupaj načrtujemo in usklajujemo interese sindikalnega članstva, skupaj organiziramo sindikalne akcije in poskušamo delovati v dobro zaposlenega, člana.

SKEI je tudi član velike družine evropske in mednarodne zveze – IndustriALL Europe in IndustriALL Global Union, tesno sodeluje z mejnimi državami, državami Dunajske memorandumske skupine, na bilateralni ravni pa posebej dobro z nemškim IG Metallom.

Vodilo našega delovanja je še vedno dostojno delo in dostojno plačilo delavca. Tradicija pogajanj in nadgrajevanj kolektivnih pogodb dejavnosti je na visoki ravni. Imamo dobre pogajalce in imamo veliko akcijsko moč. Tudi na podjetniški ravni smo dobro organizirani, znanje sindikalnih zaupnikov vsako leto nadgrajujemo in rezultira tudi v višji ravni pravic, ki so zapisane v podjetniških kolektivnih pogodbah. Večina večjih podjetij jih ima, na kar smo posebej ponosni. V prihodnosti pa si bomo prizadevali, da jih bo še več.

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, v zadnjem mandatu pa predvsem s poklicnim zavarovanjem.

Med dolgoročnimi programskimi nalogami je tudi skrb za ustanavljanje in delovanje svetov delavcev, tudi evropskih svetov delavcev.

Pomembno področje je izobraževanje, ki ga SKEI organizira in izvaja bodisi sam, bodisi s pomočjo ZSSS. Smo edini sindikat dejavnosti, ki ima že uveljavljeno izobraževanje na daljavo in je za raven VI. stopnje interne kvalifikacije usposobil že pet generacij sindikalistov. V znanju je moč in SKEI se tega zaveda.

Že nekaj mandatov posebno pozornost namenjamo zagotavljanju enakih možnosti. Govorimo predvsem o ženskah, invalidih in agencijskih delavcih. Tudi tujci, zaposleni v podjetjih naše panoge, so področje, ki mu namenjamo veliko pozornosti. Enakost, pravice za vse, to je temelj našega delovanja.

Mladi imajo v naši organizaciji posebno mesto in veljavo. Zavedamo se, da se lahko nadgrajujemo in razvijamo samo, če upoštevamo vse vidike naše raznolikosti. Energija in zagon mladih sta potrebna in pomembna.

Prav tako v naše delo vključujemo stališča starejših, ki pa nas bogatijo z modrostjo in izkušnjami.

Za uveljavljanje ciljev je SKEI uporabljal različne načine in različna sredstva. Predvsem in v prvi vrsti razgovore, pogajanja, konference, argumentiranje in prepričevanja. Kadar tako ni šlo, in to je bilo kar pogosto, tudi oblike sindikalnega boja. Če je bil 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. Vedno znova se je pokazalo, da je moč sindikata ne le v njegovi strokovnosti, temveč tudi v njegovi enotnosti.

Program SKEI, sprejet na zadnjem, VII. kongresu SKEI, je nosil naslov »SKEI za vse generacije«. 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 pri tej odgovornosti.

Velika zasluga za naš trenutni položaj, prav tako pa velika odgovornost je 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.

II. 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 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.

Sodelovanje s predstavniki Gospodarske zbornice Slovenije in Združenja delodajalcev Slovenije 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 profesionalizem v svetih delavcev in izkoristiti zakonske možnosti. SKEI bo še 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, če 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 Dunajski memorandumski skupini.

Preprečiti je treba 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 nestimulativen in ga je potrebno spremeniti. Čas je za nov plačni model, ki bo na novo definiral sistem plač, jih naredil primerljive z drugimi državami EU in predvsem prinesel nazaj motivacijski vidik plače, ki se je z višanjem minimalne plače povsem izgubil. Ovrednotiti je treba usposobljene in motivirane kadre in jim to pokazati tudi z njihovimi prejemki.

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 pravedanja 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. Še več sredstev in časa bomo namenili vsem oblikam usposabljanja in formalnega izobraževanja. Predvsem pri menjavi generacij bomo pazljivi, da bomo dobili usposobljen kader, ki se je tudi v bodoče pripravljen izobraževati. Brez znanja bomo težko zagotavljali nivo pravic in pomoči, kot ga imamo.

Posebno pozornost je treba nameniti odpravi vseh vrst diskriminacije in zagotavljanju enakih možnosti. Komisija za enake možnosti bo imela v prihodnosti veliko dela. Zadnja kriza je na tem področju klestila najbolj. Spet so se pokazale velike razlike. Ne samo v plačilu, tudi v drugih ugodnostih oziroma pri uveljavljanju določenega obsega pravic. Govorimo tako o

ženskah, starših, invalidih, agencijskih delavcih in v zadnjem obdobju tudi delavcih iz drugih držav, ki so postali rakava rana našega gospodarstva. Če ne bomo ustavili nižanja pravic njim, bomo dolgoročno zgubili vsi.

Varno in zdravo delo je pogoj za zadovoljstvo na delovnem mestu. Stanje na tem področju se izboljšuje, tudi zaradi zakonodaje, 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 izgovarjanjem na pomanjkanje sredstev se krši zakon za ceno zdravja in varnosti delavcev. V to poglavje lahko uvrstimo tudi nespoštovanje pravic invalidov. Spet in vedno znova pride na plan poklicno zavarovanje, kjer so kršene pravice naših članov, ki delajo v najtežjih pogojih. Delovati je treba na vseh ravneh, da se področje končno uredi.

Če je bil v prejšnjem mandatu problem delovni čas, ki se je podaljševal in kjer je bilo zaznanih ogromno kršitev, bo v mandatu, ki je pred nami, aktualna in nujna ureditev dela na domu. To je področje, ki se je izkazalo za neurejeno in nedorečeno prav v zadnjem obdobju, ko nas je ohromila epidemija covid-19.

III. KOLEKTIVNA POGODBA

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, 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 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 raven 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.

Od leta 2015 do danes lahko ugotovimo, da je naklonjenost delodajalcev za dogovarjanja vsako leto manjša. Kljub vsemu se naše kolektivne pogodbe dopolnjujejo in nadgrajujejo. Želeli bi si več. In v mandatu, ki je pred nami, bomo skušali to tudi uresničiti. Nepripravljenost za pogajanja je botrovala tudi temu, da nam je plače začela krojiti politika. Ker pa zakon predpisuje samo višino minimalne plače, se v zadnjem obdobju bistveno povišuje samo ta. Prav je, da se višajo minimumi, in prav je, da ima vsak zaposleni dostojno plačilo. Zamujamo pa pri preostalih plačah, zamujamo pri stimuliranju znanja, zamujamo pri odpravljanju uravnilovke.

3.1. TEMELJNE NALOGE, VEZANE NA KOLEKTIVNE POGODBE

- **Skupno spremljanje izvajanja**

Kolektivne pogodbe dejavnosti so pod stalnim pritiskom in veliko dejavnosti jih je že izgubilo. Pojavljajo se tudi težave z uveljavljanjem že dogovorjenih standardov, ker jih včasih delodajalci prirejajo povsem po svoje in nikoli v korist zaposlenih. Zato si moramo še naprej prizadevati za čim bolj kvalitetne kolektivne pogodbe in čim boljše razlage le-teh. Tako se bomo izognili mnogim konfliktom in tako bomo lažje preprečili subjektivne interpretacije delodajalcev. Nikakor ne smemo dopuščati, da se v podjetjih odstopa od minimalnih standardov. Še več – v podjetjih moramo standarde nadgraditi.

- **Usklajevanje podjetniških kolektivnih pogodb**

Preko strokovnih služb v 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 na usklajevanje ne zmanjšujejo že dogovorjene pravice, kar se zaradi neznanja dogaja pogosteje, kot bi si želeli. Če zaznavamo kršitve, nižanje standardov, je naša naloga, da to poskušamo odpraviti. Če ne drugače, tudi z vključevanjem pristojnih institucij.

- **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. Sindikalne zaupnike moramo usposablјati. Jim okrepiti znanje in samozavest.

- **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 doseгati kakršnokoli rast zgolj s pogajanjem. Pri pogovorih za kolektivne pogodbe in pri pogovorih za nov plačni model je potrebno vztrajati, da se doreče formula, ki bo pri usklajevanju plač prinesla neke vrste avtomatizem.

IV. STRATEGIJA

○ **Izboljšati sodelovanje**

Vse sindikalne aktivnosti bi morale temeljiti na sodelovanju. Izmenjava izkušenj in informacij je pomembna. Sodelovanje je potrebno izboljšati na vseh ravneh našega delovanja, tako znotraj SKEI kot z drugimi sindikati.

○ **Najnižje osnovne plače**

Doseči je treba zmanjševanje ali celo ukinitvev razlike med najnižjo osnovno plačo in minimalno plačo. V kolektivno pogodbo je treba vnesti 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 obdobje. Napredek je rezultat konstantnega in vztrajnega dela in soglasja na obeh straneh. Prvi premiki v to smer se nakazujejo. Pogovori za nov plačni model potekajo in upamo, da bo v prihodnjem mandatu ravno ta odpravil vrsto zadreg, ki se pojavljajo na področju plač.

○ **Zaščita določenih skupin**

Z delovanjem komisij, s pogajanjem, s sodelovanjem z drugimi deležniki je treba zagotoviti čim bolj enako obravnavo ranljivih skupin: starejših, mladih, žensk, invalidov, agencijskih delavcev ... Za določeno raven pravic oziroma pozitivno diskriminacijo se lahko dogovorimo tudi v podjetniških kolektivnih pogodbah.

○ **Izobraževanje**

Izobraževanje je nujno, če želimo ohraniti in nadgraditi nivo, ki ga imamo. Če se ne bomo usposabljali, lahko s tem ogrozimo naš obstoj. Svet se spreminja hitro, informacij je veliko, če ne sledimo trendom in potrebam na trgu dela in med člani, zgubljammo veliko. Naš cilj mora biti, da dobimo ali pa usposobimo kader, ki mu bo znanje prioriteta. Vložek v znanje se večkrat povrne in le tako bomo konkurenčni. V prihajajočem mandatu je potrebno postaviti temelje že za naslednjega. Naj nam bo cilj, da naše sindikalne podružnice vodijo ljudje, ki imajo vsaj interno stopnjo izobrazbe. Naredimo vse, da ga dosežemo.

○ **Akcijska sposobnost**

Številčno članstvo in zavedanje, da lahko stvari premikamo samo skupaj, nam daje akcijsko moč. Egoizem in individualizem v sindikatu ne bi smela najti prostora. Predvsem takrat ne, ko gre za zaščito ali pa nadgradnjo pravic. Večjo akcijsko moč lahko dobimo tudi s sistematičnim usposabljanjem sindikalnih zaupnikov, ki bodo znali prepoznati in odigrati pravo vlogo sindikalnih zaupnikov.

V. POGLED V PRIHODNOST

Prihodnost je vsako leto bolj nepredvidljiva in prilagajanja na dnevni bazi so nujna. Čaka nas temeljit preskok v uvajanju novih tehnologij. Pred nami je obdobje digitalizacije, ki bo po eni strani prineslo varnejša in prijaznejša delovna mesta, po drugi strani pa bo od zaposlenih terjalo dodatne napore, ki jih niso vajeni. Sindikat bo moral prevzeti vlogo motivatorja na eni strani in dobrega pogajalca na drugi strani. Zaposlene bo potrebno motivirati, da bodo usposabljanja vzeli za svoja, kajti le na ta način bo možen preboj. Veliko energije moramo usmeriti tudi v prepričevanje delodajalcev, da za usposabljanja zaposlenih namenijo fond plačanih ur, da nagradijo tiste, ki se bodo odzivali. Ne smemo pozabiti na najmanj izobražene. Od njih se bo pričakovalo največ in oni bodo ključni pri hitrosti uvajanja novih tehnologij. Pomembno mesto dobiva tudi delo na daljavo, kjer si bomo prizadevali za ustrezno ureditev.

Za vse izzive, ki nam jih bo prihodnost namenila, moramo najti dovolj energije in znanja.

5.1. Izvajanje statuta in aktov SKEI

SKEI mora slediti osnovnemu načelu, da je spoštovanje lastnih aktov in pravil nujno in odstopanja niso dovoljena. Še vedno se pojavljajo situacije, ko si posamezniki pravila predstavljajo in krojijo po svoje. Do teh dejanj moramo imeti ničelno toleranco. Če želimo biti sindikat z integriteto, je pravila treba poznati in se jih držati. V primeru, da pravila ne služijo več svojemu namenu, jih lahko spremenimo.

5.2. Organiziranost SKEI

Obstoječi način organiziranosti SKEI se je izkazal za vzdržnega in učinkovitega. Biti na terenu, med člani, je pomembno. Ne smemo zgubiti stika. V prihodnosti se moramo članom in sindikalnim zaupnikom posvetiti še bolj. Predvsem z vključevanjem, usposabljanji in pojasnjevanjem. Zaznati bi morali tudi potencialne primere slabih praks in jih v kali zatreti. Delo s člani je in bo ena naših prioritiet.

5.3. Članstvo

Član SKEI je in ostaja naš najpomembnejši člen. To, da smo samo združeni močni, nam je znano. Naj ne ostane samo beseda na papirju, odražati se mora tudi v naših aktivnostih. Kljub trendom v EU, je naše članstvo stabilno. Ne smemo pa spati na lovorikah, potrebno je delovati. Večino članov zgubimo, ko se upokojijo, mladim sindikat ni zelo zanimiv. Najti moramo mehanizme, da pridobimo člane vseh generacij. Priti jim moramo blizu, zaznati njihove potrebe in se v največji možni meri odzivati nanje. Delovati moramo proaktivno in predvsem z osebnim stikom. Še več članskih sestankov, še več pogovorov, skupnih srečanj.

5.4. Delo s posebnimi skupinami in na posameznih področjih

Ohraniti je treba dobre izkušnje pri delu z mladimi, ženskami, starejšimi in pri 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.

5.5. Medsebojni odnosi

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.

5.6. Mednarodna aktivnost

SKEI je kot član mednarodne in evropske zveze kovinarjev ter višegrajske in memorandumske skupine 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.

Lidija Jerkič, univ. dipl. prav.
Predsednica SKEI