

PROGRAM DELA 2012-2016 evropskega IndustriAll (približen prevod)

SKEI je član evropskega sindikalnega organiziranja IndustriAll, katerega program dela se bo uresničeval oz. izvajal z aktivnostmi posameznih državnih sindikatov dejavnosti

Če želi SKEI aktivno sodelovati pri tem, ga morajo poznati naše sindikalne strukture in ga vključiti v na še programe dela

Sekretar SKEI za KP in PS
Bogdan Ivanovič

1. KOLEKTIVNA POGAJANJA IN SOCIALNA POLITIKA

Kolektivno pogajanje je osrednja tema sindikalizma in zato potrebujemo obrambo avtonomije sindikalnega gibanja proti vsem zunanjim vmešavanjem v sisteme kolektivnih pogajanj ter vsem drugim prizadevanjem za oslabitev naše moči in solidarnosti. To je bilo posebej vidno med ekonomsko krizo. Potrebujemo razvoj strategij za boj proti takšnim napadom. Kolektivno pogajanje zagotavlja najboljše rezultate za delavce, ko se izvaja z avtonomijo socialnih partnerjev, ki sledi pravilom in tradicijam v posamezni državi. To je neodvisno od obstoječe ekonomiji in /ali politične situacije v državi. Močni državni sindikati, močan evropski sindikat IndustriAll in evropsko široke koordinacije strategij kolektivnih pogajanj so še vedno najboljše izvedljiv odgovor na te izzive.

Naše delovanje kolektivnega pogajanja temelji na trajno osredotočeni strategiji za napredek delavskih pogojev dela in življenjskih pogojev. Pri tem je pomemben cilj strategija aktivne plačne politike. Zato potrebujemo koordiniranje državnih politik kolektivnih pogajanj in razvoj, povečanje in promocijo aktivnega evropskega kolektivnega pogajanja in uporabo vseh orodij za agendo socialne politike, vključno s socialnim dialogom. Da bi lahko sledili to strategijo, je potrebno povečati odstotek pokritosti delavcev s kolektivnimi pogodbami. To je tudi pomembno za nas v borbi proti socialni konkurenci, plačnemu dampingu, rizikom v varstvu in zdravju (pri delu) in »spirali« padanja plač in delovnih pogojev. Situacija prekarnosti ni omejena zgolj na pogoje dela na delovnem mestu in delovnih pogojih sploh, ampak je še vezana na primere, kjer je v nevarnosti varnost dela in zaposlitve. Brez dela smo vsi v stanju prekarnosti in to je eden izmed razlogov, da se moramo boriti za rast in uspešnost industrijskih sektorjev v Evropi ter kampanjo strategij za (sindikalno) organiziranje večjega števila delavcev, brez spregleda sektorjev, kjer delavci niso organizirani ali pa so tradicionalno malo organizirani.

Povzetek:

- Posebna pozornost se mora posvetiti vsem iniciativam, ki imajo za cilj spodbuditi avtonomijo sindikalnega gibanja v kolektivnem pogajanju in sistemih kolektivnih pogajanj. Potrebujemo razvoj taktik za lastno obrambo proti zunanjim intervencijam
- Nadaljevali bomo prizadevanje za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev, vključno z aktivno plačno politiko
- Nadaljevali bomo koordinacijo državnih politik kolektivnih pogajanj in jo izboljšali, ob posebni pozornosti na odstotek pokritja s kolektivnimi pogodbami, izogibanju socialnemu in plačnemu dampingu ter rizikom varstva in zdravja
- Nadaljevali bomo kampanjo in boj proti prekarnemu delu
- Nadaljevali bomo promocijo in napredek naših politik v vseh sektorjih in v vseh kategorijah članov sindikata

2. PLAČNA POLITIKA IN ORODJA

2.1. Pravilo koordinacije plač

Vse 3 ustanoviteljice evropskega IndustriAll so že prej sprejele pravilo koordinacije plač v vsaki organizaciji. Takšno pravilo ima visoko prioriteto za koordinacijo kolektivnega pogajanja. Osrednji argumenti so ostali nespremenjeni, vendar je sedaj besedilo nekoliko drugačno. Smo se že strinjali z novim skupnim besedilom in izvršni odbor evropskega IndustriAll je odobril pravilo koordinacije plač za novo zvezo.

Razvoj izidov kolektivnega pogajanja se mora med ostalim nanašati na produktivnost in inflacijske trende, da bi obravnavali situacije padca produktivnosti in/ali inflacije ter visoke inflacije. Pomembno je upoštevati situacije, kjer je kljub pokritju s kolektivnimi pogodbami rast plač negativna.

Bolj moramo spremljati razvoj deleža plač v skupnem BDP in rasti produktivnosti, odkar opažamo nadaljnjo in globljo upadanje tega deleža od nastanka krize. Dejansko se zdi, da mnoga podjetja zanima le obnavljanje deleža njihovih dobičkov glede na deleže pred krizo.

IndustriAll – skupaj z ostalimi evropskimi zvezami – uvaja močnejšo izmenjavo izkušenj z Evropsko sindikalno konfederacijo, da bi razvili strategijo kolektivnega pogajanja.

Povzetek:

- Kaj je bistveno za nadaljnjo spremljanje, analiziranje in razvoj podatkov vezanih na izide kolektivnih pogajanj v našem sistemu Eucob@n
- Posebna pozornost se mora posvečati trendom produktivnosti in inflacije – ne samo objavljenim, ampak tudi bodočim trendom in razvojem
- Spremljati moramo delež plač v tesnejši povezavi s skupno produktivnostjo
- Tesnejše sodelovanje mora biti med sindikati

2.2. Delovni čas

Pogajanja med socialnimi partnerji imajo možnost spremljati slabosti Direktive o delovnem času. Postopek spreminjanja te direktive se bo nadaljeval znotraj sistema EU in rezultat bo za nas zelo pomemben. Pravila delovnega časa se ne smejo poslabšati, ampak (nasprotno) izboljšati. Boj proti odprti klavzuli je eden ključnih elementov. Drugi problem je, da vse več delavcev ostaja brez zaščite te direktive. To zahteva, da imajo ti delavci avtonomno možnost vpliva na njihov letni delovni čas ali, ko ne delajo. To se običajno uporablja za profesionalne in menedžerske kadre, vendar sedaj učinkuje na vedno več tipov delavcev. V mnogih primerih, vezano na to pogodbo o zaposlitvi, delavec v tej situaciji nima pravice plačila za nadurno delo. Sledili in vplivali bomo na možnost spreminjanja Direktive o delovnem času.

Povzetek:

- Moramo nadaljevati spreminjanje razvojev v reviziji Direktive o delovnem času
- Revidirati in izboljšati moramo usmeritve v zvezi z delovnim časom ob posebni pozornosti na aspekte stresa in izgorevanja

2.3. Življenjski fond delovnega časa

Obstoječi trg dela zahteva vedno večjo razpoložljivost delavcev za potrebe delodajalca. Ta tendenca se je še povečala zaradi krize. To zahteva posebne vplive na zaščito in zagotovitev, da bodo imeli delavci možnost vpliva na dobro uravnoteženost med privatnim življenjem in delom. To se odraža v potrebi urejanja delovnega časa.

Uravnoteženost med delom in osebnim življenjem se odraža tudi s pravicami do različnih obdobj za počitek/dopust med delovnim življenjem. To se lahko nanaša na starševski dopust ali rojstvo otrok, možnost skrbi za bolne otroke, pa tudi možnost prostega časa za ostale zadeve. Posebna pozornost se mora dati zagotovitvi stalnega razvoja delovne kariere po vrnitvi z dopusta.

Velikega pomena je pozornost za neplačano delo in posledice za prispevek žensk na trgu dela. Za mnoge ženske to ni samo negativen efekt na dnevni zaslužek, ampak tudi na višino pokojnine.

Povzetek:

- Življenjski fond delovnega časa se mora upoštevati v vseh bodočih politikah evropskega IndustriAll
- Ocenili in izboljšali bomo usmeritve glede socialnih zadev

2.4. Sistem Eucob@n

2.4.1. Letno poročilo

Ocenjen in posodobljen bo sistem Eucob@n. Pomembno bo upoštevati naše izkušnje pri analiziranju pravila koordinacije plač. Težave se lahko nanašajo na dejstvo, da se lahko analize delajo le za nazaj za obdobje enega leta. Transparentnost poročila je pomembna. To je dodana vrednost za sodelovanje sindikata pri možnosti primerjave podatkov v detajlih, kolikor je mogoče. Vključeno pravilo koordinacije plač zahteva nadaljnji razvoj makroekonomskega poglavja, kjer je osredotočenost tudi na napovedi gibanj inflacije in produktivnosti v posameznih državah.

Povzetek:

- Ocenjen in posodobljen bo sistem Eucob@n ob upoštevanju preteklih izkušenj in tudi želja sindikatov
- Makroekonomsko poglavje bo osredotočeno na napovedane trende, kot sta stopnja produktivnosti in inflacije

2.4.2. Dnevno informiranje

Preko sindikatov članov evropskega IndustriAll se izvaja tudi del široke spletne mreže sindikatov v različnih sektorjih. Ob uporabi prednosti razvoja sistema za hitro informiranje lahko kreiramo dodano vrednost v situacijah, kjer je takšno informiranje bistveno, t. j. ko se začnejo in končajo pomembna pogajanja na državnem ali sektorskem nivoju, kjer imajo predlagane spremembe velik vpliv na trg dela, ali ko se izvajajo pomembna pogajanja na podjetniškem nivoju.

Povzetek:

- Promoviral in naredil bolj prepoznaven se bo sistem dnevnega informiranja znotraj Eucob@n
- Okrepiti in ažurirati se mora poročanje preko sistema Eucob@n

2.4.3. Krepitev Eucob@n mreže

Dajanje informacij s strani poročevalcev na mrežo Eucob@n je posebnega pomena za uspeh sistema. Pričakuje se, da bodo dali informacije kot podatke za letno poročilo, mora pa to biti vezano tudi na dnevno kolektivno pogajanje znotraj včlanjenih sindikatov, da lahko dnevno prispevajo k dnevni informacijski sistem. Seznam poročevalcev se mora tekoče posodabljati. Prejemati morajo informacije in biti usposobljeni za te naloge kot podatke za letno poročilo.

Povzetek:

- Okrepiti in posodabljati se mora mrežno delo poročevalcev

2.4.4. Eucob@n spletne strani

Nadaljeval se bo razvoj spletnih strani. Del spletnih strani, ki se nanaša na informiranje od evropskih sektorjev IndustriAll, se mora oblikovati v unificirano obliko in upoštevati najboljše prakse vsake federacije.

Povzetek:

- Nadaljeval se bo razvoj spletnih strani

2.4.5. Mreža regionalnega kolektivnega pogajanja

Evropski IndustriAll potrebuje močan sistem regionalne mreže kolektivnega pogajanja. Takšen sistem je del naše strategije, ki temelji na dejstvu, da to ni samo nacionalni interes. Obstoječe mreže bodo ocenjene in vsi sektorji morajo biti vključeni.

Povzetek:

- V vidu kreiranja evropskega IndustriAll bomo preučili možnost kreiranja novih regionalnih mrež in ocenili obstoječe

3. SKUPNE ZAHTEVE

Skupna zahteva o prekarnem delu prihaja kot skupna zahteva iz vseh 3 federacij – ustanoviteljic (IndustriAll), vendar so različni časovni okvirji in načini uresničevanja med federacijami. Za bodoči razvoj in spremljanje te zahteve je pomembno, da bo to dejstvo priznано. To lahko tudi vpliva na časovno kampanjo in ocenjevanje zahteve. Izdelati se mora skupen plan bodoče kampanje za to zahtevo. Vodenje prenove obstoječe kampanje in ocenjevanja uporabljenih metod je prav tako pomembno v sedanji situaciji.

V nekaterih sektorjih se bo skupna zahteva nanašala na delovno usposabljanje. Ocenjevanje te zahteve se bo nadaljevalo in s tem se bodo okrepili rezultati.

Skupna strategija o tem, kaj je skupna zahteva, vsebuje priporočila, kako se bodo skupne zahteve razvijale.

Povzetek:

- Izvajali bomo konkreten akcijski program za kampanjo in spremljali skupno zahtevo o prekarnem delu
- Skupna zahteva o delovnem usposabljanju že obstaja v nekaterih sektorjih IndustriAll in se bo nadaljevala kot tudi spremljanje rezultatov

4. DEMOGRAFSKE SPREMEMBE

Demografski razvoj v družbi spreminja sestavo delovne sile na trgu dela. Število starejših ljudi, ki ostaja na trgu dela, se bo povečevalo, število mlajših pa bo padalo, ne samo zaradi visoke brezposelnosti mladih (že) od krize, ampak tudi zaradi demografskih razlogov.

Potrebno je zagotoviti, da bodo delavci lahko ostali na trgu dela do njihove upokojitve ali še dlje, če to želijo, kar je odvisno od delovnih pogojev in ekonomskih iniciativ. Delovna mesta se morajo posodobiti, da bo to zagotovljeno optimalno tudi za starejše delavce. Vendar tudi to povzroča posebne probleme: danes delovne pogoje in daljše (delovne) kariere spremljajo visoki nivoji stresa in težijo k pričakovanju krajšega življenja. Poklicni učinki igrajo veliko vlogo pri tem in beležimo širok prepad, predvsem pri nekaterih bolj stresnih in /ali težkih psihičnih delih.

Moramo še upoštevati, da so starejši delavci »premoženje« v smislu kompetenc. Pomembne so izgrajene kompetence med delovnim življenjem, vendar bodo tehnološke spremembe zahtevale v bodočnosti mnogo večje tehniško znanje in takšno delovno usposabljanje se bo moralo generirati. Gre za dvojno odgovornost, da se delavcem zagotovi pravica do kvalifikacije (in) da obdržijo delo v bodoče: delodajalec mora izvajati možnosti delovnega usposabljanja in delavec mora izkoristiti možnost, da postane bolj kvalificiran. Naloga sindikata je lahko razvoj posebnih pravil in ureditev na delovnem mestu za starejše delavce preko kolektivnih pogodb – seniorska

politika – da jim bo omogočeno ostati v statusu delavca. Enaka sindikalna naloga je lahko vezana na dejstvo, da gre za veliko, vendar ne vedno pomanjkljivo uporabo virov kompetence, izkušenj in znanja v široki skupini ustvarjalnih migrantskih delavcev. Zelo pomembno je, da politike za izobraževanje in delovno usposabljanje omogočijo tej skupini delavcev, da vstopijo na obstoječi trg delovne sile.

Drugi pomemben vidik demografske spremembe v družbi je potreba za mnoge mlade ljudi, da vstopijo na trg delovne sile. Masivna stopnja brezposelnosti med mladimi povzroča ne le »upostošenje« njihovega družbenega in profesionalnega samozaupanja, ampak je na sploh velika izguba za družbo. Brezposelnost mladih je strukturni problem v nekaterih državah, s čimer se sooča generacija, ki nima tesne povezave s trgom dela in zagotovitvijo zaposlitve s humanimi in poštenimi delovnimi pogoji, kar bo še povečalo probleme in težave v soočanju s prekarno situacijo.

Ker je kriza prodrla v visoko brezposelnost v področju nekaterih sektorjev, je v nekaterih sektorjih pomanjkanje usposobljenih delavcev. En način soočanja s tem je povečanje pogodb za vajence (pripravnike) in delovno usposabljanje, ob upoštevanju dela s pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas. Druga pot – če niso možne pogodbe za vajence in delovno usposabljanje – je promocija ideje za izobraževanje znotraj šolskega sistema, ki je bolj vezano na delovno mesto. Če je skupno število zaposlenih primerljivo s številom vajencev in trenerjev, opazimo, da mnoga velika podjetja ne usposabljuje dovolj velikega števila delavcev. Vsako podjetje mora imeti plan, ki kaže, koliko vajencev in trenerjev potrebujemo za več let naprej in kako lahko zagotovijo dobro usposabljanje za delavce. Sindikati morajo sodelovati v procesu načrtovanja teh planov in izvajati aktivnosti proti slabi rabi sistema vajencev in trenerjev, kar lahko na drugi strani pelje k več (bolj) prekarnim delom.

Povzetek:

- Demografske spremembe postajajo visoka prioriteta in nov izziv za sindikate. Razvijali bomo jasno strategijo in politiko za ukvarjanje s temi izzivi, ki vsebujejo široko različnost – vendar povezano – zadev kot so: starejši na delu, brezposelnost mladih, delovni pogoji, stres, življenjsko pričakovanje in še več
- Posebno pozornost moramo posvetiti upokojevanju in pokojninam
- Transfer znanja je posebej pomemben v kombinaciji s potrebo vseživljenjskega izobraževanja, treninga in razvoja (delovne) kariere

5. PREKARNO DELO

V zadnjih desetletjih je bil dramatičen in daljnosežen porast prekarnega dela v vseh državah in industrijskih sektorjih. Ekonomska kriza je dala nekaterim delodajalcem in vladam možnost izkoriščanja te situacije, da bi znižali plače, poslabšali delovne pogoje in uvedli prekarno delo. Razvoj tega se kaže v upadanju normalnih življenjskih in delovnih pogojev za posameznega delavca in lahko vpliva tudi na pričakovano življenjsko dobo. Posebej učinkuje na mlade ljudi, ženske in migrantske delavce. Potrebno je zmanjšati sektor »nizkih plač« v Evropi skozi kolektivno pogajanje in/ali zakonsko regulativo – npr. o minimalnih plačah – v povezavi s praksami v posameznih državah. Omejitev fleksibilnosti dela je potrebna, da bi se lahko soočali s prihajajočimi obremenitvami dela, vendar fleksibilen trg dela brez dovolj socialne varnosti, vključno z delovnim usposabljanjem in aktivnimi politikami trga dela za zmanjšanje brezposelnosti, je prekaren. Prekarna situacija lahko nastane tudi, če so delavci tarče za nesprejemljive pogodbe med delodajalci. Delodajalci se dogovorijo, da ne bodo zaposlovali delavcev iz ostalih partnerskih podjetij in to ima lahko velik

vpliv na individualne možnosti delavcev, da spremenijo zaposlitev in si zagotovijo boljše pogoje. Obstoj agencij za začasno delo, celo za inženirje in menedžerje, tudi narašča. Ta razvoj izvaja pritisk na sindikate, ko pridejo organizirati (delavce) in sklepati kolektivne pogodbe za delavce, ki delajo pod drugačnimi pogoji.

Zato potrebujemo:

- Promocijo uporabe pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas
- Omejitev uporabe začasnega dela in pogodb o zaposlitvi za določen čas
- Zavrniti moramo intenzivno uporabo pogodb za krajši delovni čas od polnega in promovirati delavske pravice do spremembe pogodb o zaposlitvi za krajši delovni čas od polnega v pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas, če to (delavci) želijo
- Zavrniti uporabo lažnih pogodb o samozaposlitvi in pogodb na vpoklic
- Omejiti rabo agencij za začasno delo
- Promovirati sindikalno organiziranje delavcev v agencijah za začasno delo in jih vključiti v boj za dostojne plače in delovne pogoje
- Boj proti vsem oblikam diskriminacije na trgu dela

Povzetek:

- Ena izmed ključnih zadev za vključitev strategij kolektivnega pogajanja za boj proti prekarnemu delu je razvoj politike za zmanjševanje sektorja »nizkih plač« v Evropi skozi kolektivno pogajanje in/ali zakonsko regulativo – npr. o minimalnih plačah – v povezavi z obstoječimi praksami v posameznih državah
- Zagotovili bomo, da se razvoj povečane fleksibilnosti na trgu dela ne bo izvajal brez potrebne zaščite in socialne varnosti, kar je mišljeno več ekstenzivnosti v skupni zahtevi proti prekarnemu delu
- Strategija se bo razvijala za boj proti nesprejemljivim pogodbam (med delodajalci)
- Organizirati bomo morali koordinacijo sindikalnih strategij za agencije za začasno delo in tesneje slediti temu sektorju

6. EVROPSKE TRANSNACIONALNE POGODBE IN SISTEMI

6.1. Evropske okvirne pogodbe

Pogajanje o evropskih okvirnih pogodbah na ravni transnacionalnih podjetij je pomembno za sindikate. Izkušnja s takšnimi pogajanja kaže, da je za evropske sindikalne federacije pomembna udeležba v takšnih pogajanjih in biti pristojen podpisnik. Uresničevanje pogodb se nanaša na sisteme državnih industrijskih razmerij in tradicijo v vsaki državi. Pomembno je, da se to izvaja.

Povzetek:

- Nadaljevali bomo spremljati rezultate obstoječih evropskih okvirnih pogodb v multinacionalnih podjetjih
- Skupaj z Odborom za podjetniško politiko bomo spremljali uporabo internega postopka za takšne pogodbe in ocenili uporabo tega notranjega postopka

6.2. Evropski sistem za pogodbe transnacionalnih podjetij

Problem, ki se nanaša na odločitev o optimalnem sistemu za implementacijo pogodb transnacionalnih podjetij še vedno ostaja nerešen, kljub naporom Evropske komisije. Moramo se osredotočiti na bodoče razvoje. Jasno osredotočenje bo potrebno tudi, ko bo na dnevnem redu diskusija o bodočnosti evropskega sistema

industrijskih razmerij. Pravica do stavke mora biti v celoti upoštevana kot temeljna pravica in ta pravica se mora izvajati skladno z državno zakonodajo in praksami.

Povzetek:

- Nadaljevali bomo z aktivnim sodelovanjem v vseh diskusijah, ki se nanašajo na iniciativo komisije za razvoj evropskega sistema pogodb za transnacionalna podjetja

7. ZADEVE SOCIALNE POLITIKE

V mnogih primerih – različno od države do države – se orodje kolektivno pogajanje uporablja skupaj s prizadevanji za spremembo zakonodajnih pravil v pozitivni smeri. To je zelo pomembno, da bi lahko dobili hiter in celovit pogled razvojov na nivoju EU, da bi lahko posvečali posebno pozornost tozadevnim iniciativam. Trenutno so te zadeve: delovni čas, varna fleksibilnost, pokojnine zdravje in varnost pri delu, interpretacija in uporaba Direktive o napoteni delavcih. Vse te zadeve zahtevajo pravo oceno in /ali potrjevanje naših prejšnjih pozicij. Da bi pregledali naše politike, potrebujemo vpliv EU komisije, EU parlamenta in druge sogovornike, kot tudi EKS. Druga pomembna zadeva je upoštevanje obstoječih sistemov in problemov. Preučiti moramo možnosti zaščite delavcev proti negativnim vplivom teh sistemov.

Povzetek:

- Posebna pozornost mora biti posvečena doseganju hitrega in dobrega pregleda razvojov in iniciativ na nivoju EU v domeni socialne politike
- Pomembne iniciative trenutno vključujejo: delovni čas, varno fleksibilnost, pokojnine, zdravje in varstvo na delu, prenavo upokojevanja in interpretacijo ter uporabo Direktive napoteni delavcev. Glede na vse te zadeve bomo prenavili in posodobili naše pozicije, kjer je to potrebno
- Potrebujemo lobiranje in vpliv EU komisije, Evropskega parlamenta in drugih sogovornikov, kot tudi EKS, za promocijo in krepitev naših pogledov
- Potrebujemo razvoj in pregled obstoječih sistemov ter možnosti vpliva na vključene delavce in ugotoviti, ali lahko razvijemo skupno strategijo

