

Resolucija za VI. Kongres SKEI Slovenije

Končno besedilo - 1

Tako kot suženjstvo in apartheid tudi revščina ni naraven pojav. Je posledica človeških dejanj in je lahko s pomočjo človeških dejanj tudi presežena in izkoreninjena

Nelson Mandela

Globalizacija je drugo ime za neoliberalno ideologijo prevlade na svetovnem tržišču, kjer je trgovinski uspeh pomembnejši od potreb in počutja ljudi

Sindikati so brez izjeme pomembne in družbeno vplivne organizacije, brez sindikatov razvitejša oblika blaginje sploh ni možna

Dr. Miroslav Stanojević

Globalizacija razveljavlja socialne sporazume, kolektivne pogodbe in socialna partnerstva med delom in kapitalom, kot doseženo / dogovorjeno na nacionalni ravni – zato se pogloblja spopad med delom in kapitalom

**SODOBNI IZZIVI ZA SKEI
(upoštevanje okoliščin)**

Poudarek na politiki SKEI do socialno pravične globalizacije

Ideal globalizacije je globalna elita kapitalistov in dobro plačanih menedžerjev na eni strani, na drugi pa marginalizacija slabo plačanih delavcev – t.j. sedaj nepreverjeni ideal. Globalizacijsko podkrepnjene aktivnosti za »zamrznitev« ali celo »zmanjševanje« obstoječih nivojev delavskih pravic bi morale biti »alarm« za povprečno osveščenega delavca, da se včlani v sindikat in tako aktivno pridruži ne samo ohranjanju, ampak nadaljnjemu razvoju / napredku delavskih pravic / standardov.

SKEI ne sme dovoliti, da fleksibilizacija trga dela povzroča izgubo varnih in dostojnih delovnih mest ter strah med delavci – boječi delavci se ne borijo za izboljšanje svojega položaja, tega tudi ne zahtevajo

Predsednica SKEI Slovenije

Lidija Jerkič, univ. dipl. prav.

1. Sindikati smo današnji nivo obstoječih pravic delavcev z izjemno borbenostjo, vztrajnostjo in voljo izborili v preteklosti, zato se doseženemu ne mislimo odreči. Pridobljeno bomo branili in si še vnaprej prizadevali za nadaljnji kakovostni razvoj pravic delavcev in sindikatov. Strinjamo se z vsemi, ki trdijo, da sta kolektiven duh in solidarnost temelja za uspešno delovanje sindikatov. Pa tudi s tistimi, ki kljub upadanju članstva v sindikatih ocenjujejo, da sindikati ne bodo nikoli propadli, saj so nujno potrebni, dokler obstoji socialni dialog / kolektivna pogajanja.
2. Nedvoumno smo sindikati javno in pravno priznana organizacija delavcev, ki ima pomembne mehanizme/ orodja za krepitev in razvoj industrijske demokracije / boja za uveljavljanje / izboljšanje / razvoj pravic delavcev, zlasti na področju plač in drugih pogojev dela / zaposlitve.
3. Kolektivna pogajanja in stavka sta osnovni orodji za doseg ciljev sindikatov (COUSINS, 1999), pa tudi Mednarodna organizacija dela opredeljuje stavko kot enega glavnih elementov sindikalne svobode, saj služi za obrambo / razvoj ekonomskih in socialnih interesov delavcev, sindikalna svoboda pa je posebna oblika svobode in pravice združevanja delavcev:
 - 3.1. Organizacijska svoboda glede na ustanavljanje sindikatov kot organizacije delavcev po njihovi svobodni volji / izbiri, pravica ustanavljati sindikate in včlanjevati se v sindikate je temeljna človeška pravica
 - 3.2. Akcijska svoboda kot kolektivna pravica sprejemanja in izvajanja programov / akcij (vključno z volitvami pristojnih oseb / organov, organiziranjem v zveze / konfederacije ali druge širše / višje oblike ter pravico do stavke)
4. Sindikati smo aktivni in ustvarjalni v boju za pravičnejšo razmerje med delom in kapitalom oz. v povečevanju deleža novoustvarjene (dodane) vrednosti na zaposlene / delavce, želimo prispevati k stabilnosti in razvoju družbe ter gospodarskih / industrijskih dejavnosti / panog.
5. Dostojno delo v smislu varnosti dela in zaposlitve, spodobno plačilo in drugi dobri, varni in zdravi pogoji dela, možnosti zaposlovanja ter potreba po priznanju dela in spoštovanja delavcev ter pripadnosti glede na povezovanje zaposlenih zaradi skupnih interesov so temeljna klasična področja delovanja sindikatov.
6. Kljub izgubljanju / upadanju članstva (kar moramo nujno spremeniti in trend obrniti v rast članstva), moramo sindikati vzdrževati potrebno ravnovesje z delodajalci in vladami, ki odraža potrebe sodobnega časa in bodočnosti. Ob tem se zavedamo, da industrijski sindikati delujemo v pogojih ekonomskih zakonitosti / trgov kot tudi podjetja in da se v realnem / zasebnem sektorju težje dosegajo pogajalski rezultati kot v javnem / državnem sektorju. Pogoji na globalnih trgih se stalno spreminjajo in temu moramo stalno slediti tudi sindikati v izbiri konkretnih aktivnosti in predlaganih vsebinah. Zato ni čudno, da je prepoznavni znak dobrih podjetij praviloma tudi organiziran / močan / aktiven sindikat. Zavedamo se, da sindikati nismo izvzeti iz »pozicioniranja« na trgu dela, različnih generacij in različno vključenih / izključenih skupin. Zato potrebujemo strateško razmišljanje, kaj bomo »ponudili« svojim članom.
7. Ne pozabljamo / spregledamo, da globalizacija, tehnološki napredek in druge družbene spremembe vplivajo na delovanje sindikatov kot novi / sodobni izzivi – sindikati so in

bodo še vnaprej igrali pomembno vlogo, če bomo resnično proaktiven obvladovalec sprememb in sokreator potrebnih politik / ukrepov – gre za razvijanje socialnega partnerstva z aktivno vlogo sindikatov pri iskanju rešitev ki jih povzročajo / zahtevajo / pogojujejo stalne spremembe. Motivacija stalno v izobraževanje / usposabljanje, vključevanje v trg dela, osebna blaginja, vzdržnost in varnost socialnih reform so glavni sodobni izzivi delovanja sindikatov (seveda tudi vsaj za bližnjo prihodnost). Dokler obstaja tržno gospodarstvo in tržna koncepcija pogodbe o zaposlitvi / delovnih razmerij, smo sindikati nepogrešljiv sestavni del industrijske demokracije (ta ne more funkcionirati brez sindikatov oz. delavskih predstavnikov), ko moramo vzdrževati in negovati tudi njihovo socialno in razvojno komponento.

8. V novih izzivih moramo sindikati hoteti in znati v socialnem dialogu / kolektivnih pogajanjih soustvarjati vrednote dela in delavcev, v zadnjem času zlasti glede trga dela in fleksibilnosti dela.
9. Da lahko sindikati sploh delujemo, se moramo soočiti z izzivi pridobivanja / ohranjanja članov sindikatov in zagotavljanja njihovih sindikalnih in delavskih pravic. Oboje je odvisno od splošnih gospodarskih razmer / okolja in od pogajalske moči sindikatov.
10. Zaradi zunanjih sprememb (odvijajo se v okolju) se moramo sindikati ustrezno reorganizirati / prilagoditi notranjo strukturo in sposobnost delovanja v cilju ohranjanja / pridobivanja članstva in s tem neodvisnost financiranja / finančne moči. Zaradi stalnega staranja / povečevanja povprečne starosti naših članov, sta pomlajevanje članstva in izboljševanje kvalifikacijske strukture / znanja članov (izobraženci) sodoben izziv.
11. Zavedamo se dejstva, da se lahko sindikat uspešno razvija le, če bo uspel včlaniti / povezati interese različnih generacij in kvalifikacijskih / izobraženih skupin, vključno z njihovo medsebojno solidarnostjo – ob zavedanju, da solidarnost ni nov koncept, lahko pa prihaja do spreminjanja oblik izražanja solidarnosti v industrijski družbi: pravice, dolžnosti in vezi med njimi so v glavnem utemeljene z medgeneracijsko pogodbo, socialnimi politikami, delitvijo dela, politiko varne in dostojne zaposlitve in »pravim« povezovalnim / vključujočim sindikalnim programom dela. Glede na povedano vloga sindikata ni samo boj za blaginjo vseh, ampak tudi za njihovo sožitje ter povečana vloga pri urejanju delovnih razmerij in sistemov socialne varnosti na sploh.
12. Morda je potreben ponoven razmislek o zagotavljanju uporabe stavke, saj je to nujen sestaven del demokratične družbe oz. akcijske svobode sindikatov kot uporabe »sile« proti (pre)moči kapitala / delodajalcev. Ker delujemo v interesu delavcev / zaščite interesov delavcev, smo v stalnem konfliktu z delodajalci, saj se je delavsko gibanje začelo razvijati zaradi nasprotij med interesi delavcev in delodajalcev, ko so slabe (včasih celo nevzdržne) razmere delavcev razsvetlile / prebudile njihovo zavest, da lahko le z organiziranim delovanjem (sindikat) in bojem izboljšajo svoj položaj. Gre za značilnost kolektivnih sindikalnih akcij, ki lahko potekajo s socialnim dialogom / kolektivnimi pogajanjmi ali pa konfliktno s stavkami. Zato tudi trditev (Lenart 2002), da je stavka najpogostejša oblika varstva kolektivnih interesov in da je najmočnejše in pogosto najbolj učinkovito sredstvo za doseg ciljev sindikata.
13. SKEI v svoji strukturi članstva nujno potrebuje mlade in izobražene, saj sta obe ti skupini napovedovalki nadaljnjega razvoja in sprememb v družbi – skratka »barometer« in napovedovalec bodočih izzivov in tokov, tem pa mora biti SKEI z uokvirjeno politiko

»kompas« prave smeri. Soočamo se z vedno novimi tveganji, pri čemer pa so socialna tveganja neupravičeno neenakomerno porazdeljena. Ker prisiljena fleksibilnost zaposlovanja ni varna, se mor SKEI zoperstaviti vsem oblikam prekarne in nedostojnega dela, saj takšni zaposlitveni vzorci vodijo v neprosto voljno izbiro življenjskega stila, v katerem sta negotovost in tveganje tradicionalnih vrednot dela kot dejavnika razvoja. Želimo in zahtevamo jasnost naše skupne prihodnosti, pri čemer možne rešitve ne smejo povzročati ugank in bojazni. Nezaposlenost in prekarne oblike zaposlenosti so ekstremi negotovosti. Ljudje in zaposleni ne smejo izgubiti zaupanja v poslovanje / obstoj podjetij, vrednote dela in v vlogo ter moč sindikatov kot zaščitnikov njihovih interesov, ki smo sokreatorji scenerija varne bodočnosti.

- 14.** Sindikati se globoko zavedamo, da nam z upadanjem članstva upada tudi pogajalska moč in še dodatno kapacitete naših notranjih sredstev. Pri notranjih sredstvih mislimo na naše kompetence (znanje, veščine, vrednote, izkušnje, stališča, politike do najpomembnejših vprašanj in izzivov). Kakršnakoli so naša sredstva, nam jih nihče ne more (od)vzeti, le aktivno jih moramo koristiti / uporabljati. Večje kapacitete naših notranjih sredstev nam omogočajo naš večji potencial. Zato je neizogibno, da moramo vlagati tudi vase (v strukture SKEI), saj smo največji vir notranjih sredstev mi sami.
- 15.** Stalno moramo skrbeti za odzivnost / proaktivnost, postavljanje jasnih ciljev / poslanstva / vrednot in vizijo ter sinergijo (medsebojna pomoč, sodelovanje in dopolnjevanje).
- 16.** Čudno je, da se stranke in politiki ne zavedajo možnih škodnih posledic naraščanja razlik med bogatimi in revnimi – to so pogoji in razlogi za ustvarjanje družbene napetosti ali celo sovraštva med njimi. Vzdrževanje in ohranjanje socialne pravičnosti je trajen izziv za sindikate. Fleksibilnost trga delovne sile ne sme postati prevladujoča svetovna reforma na področju upravljanja z delovno silo z namenom vzdrževanja nizkih plač in ukinjanja / preseljevanja delovnih mest.
- 17.** SKEI lahko uspe le, če bomo delovali skupaj v vseh oblikah in na vseh nivojih naše organiziranosti – temu pravimo, da moramo biti »aktiven igralec«, saj lahko le v tej vlogi učinkovito sovplivamo na spremembe in bodočnost. Sodobni izzivi so prezahtevni, da bi jih reševali s parcialnimi pristopi v posameznih sindikalnih podružnicah / podjetij ob nevarnosti škodnega delovanja enega proti drugemu. Naša sposobnost vplivanja na pomembna gibanja, reforme oz. spremembe bo odvisna od sposobnosti aktiviranja naše moči in znanja ter akcijske mobilizacije članov SKEI.
- 18.** Zavedamo se, da sindikati sami ne moremo spreminjati »sveta dela«, zato moramo priključiti še poštene politike, vlado in delodajalce za doseg skupnih ciljev. Pri vzpostavljanju socialne pravičnosti ne želimo biti poraženci. Vse strukture SKEI morajo delovati usklajeno, drugače bodo naše pobude, predlogi in hotenja vnaprej obsojeni na propad.
- 19.** Kreiranje in rast dostojnih ter varnih delovnih mest je prednostna naloga SKEI, pri zagotavljanju pogojev za to mora aktivno s potrebnimi sredstvi in politikami sodelovati država ter delodajalci. Odpravljanje vzrokov nekonkurenčnosti ne sme iti zgolj v breme / škodo delavcev, niti slučajno pa večje konkurenčnosti ne smemo graditi na nizkih stroških dela, posledica česar je najprej zniževanje plač in drugih prejemkov delavcev, nato pa sledi še zapiranje podjetij z verjetnostjo preseljevanja proizvodnje na lokacije z nižjimi stroški dela. Za uspešno gospodarstvo in socialno kohezijo res potrebujemo visoko konkurenčnost na eni

strani, vendar na drugi strani tudi trajno socialno – tržno gospodarstvo z varnimi in dostojno plačanimi / kakovostnimi delovnimi mesti. Nikoli ne smemo prezreti ali pozabiti, da je človeški kapital ključen strateški element za uspešno poslovanje podjetij v naših dejavnostih – ko gre za aktiviranje njihove inovativnosti in ustvarjalnosti ter sposobnosti in znanja proizvajati izdelke visoke (dodane) vrednosti, kar bo omogočilo izboljšanje dela in življenja. Potrebujemo združen krog solidarnosti, odgovornosti in konkurenčnosti ter socialne pravičnosti. Če se od delavcev zahtevajo izdelki visoke vrednosti in kakovosti, potem tudi delavci upravičeno zahtevajo plačilo znanja in spretnosti visoke vrednosti. V normalni konjunkturi je Slovenija zaradi demografskih problemov odvisna od tujih delavcev, zato mora biti privlačna tudi za priseljence / migrante (visok nivo pravic in standardov delavcev ter s tem vabljiva za kvalificirane in nadarjene tuje delavce), zaradi potrebe privabljanja neposrednih tujih investicij, pa mora Slovenija imeti še prijazno podjetniško okolje.

20. SKEI potrebuje sposobnost privlačnosti pomembnega akterja za kreiranje subjektivnega blagostanja (poznano kot sreča oz. zadovoljstvo z življenjem in delom) in psihičnega blagostanja zaposlenih kot uspešnosti v eksistenčnih izzivih življenja (to je včasih »spregledano«, ker to področje premalo poznamo) – to je takšno sindikalno organizacijo s sindikalnimi funkcionarji / aktivisti, ki bodo prepoznavni po:

- avtonomnosti (neodvisnost, sposobnost upreti se socialnim pritiskom, uravnavanja svojega vedenja, vrednotenja po lastnih standardih)
- sprejemanju in cenjenju sebe (pozitivno stališče do sebe, zavedanje različnih aspektov, pozitivno gledanje na svojo preteklost)
- smislu življenja in dela (zavedanje občutka usmerjenosti, svoje prepričanje, vzroki in cilji za smisel življenja in dela)
- pozitivnih medsebojnih odnosih (zaupnost do delavcev / članov, skrb za dobro delavcev / članov, sposobnost empatije, vdanosti, intimnosti, razumevanja dinamike dajanja in prejemanja v medsebojnih odnosih)
- organizacijski / osebni rasti (občutek kontinuiranega razvoja, odprtosti za nove izkušnje in prakse, občutek realizacije svojih potencialov, boljša učinkovitost)
- obvladovanju okolja / vplivov (občutek kompetentnosti, nadzor nad zunanjimi aktivnostmi, učinkovita izraba ponujenih priložnosti, sposobnost soustvarjati okolje, ki ustreza našim potrebam in vrednotam)
- organizacijsko / osebne lastnosti (energija, volja, sprejemljivost, vestnost, čustvena stabilnost, odprtost, bojevitost, hrabrost, sposobnosti pretvarjanja strategij in politik v dejanja s spodbujanjem solidarnosti in skupne odgovornosti)

21. Ko SKEI brani človeške pravice in svobodo sindikalnega organiziranja, med drugim prispeva tudi k zagotavljanju pravičnosti.

22. Zlasti pod vplivom J. M. Keynesa in W. Beveridga se je moderniziral tudi liberalizem, ki je sprejel potrebo po določeni stopnji državne intervencije v gospodarstvo in po krepitvi državne blaginje, da se ljudem / delavcem zagotovijo enake možnosti dela in razvoja, s čimer je začel več pozornosti namenjati socialnemu okolju in družbeni solidarnosti.

23. Državljeni in delavci imajo pravico vedeti, ali podjetja, banke, zavarovalnice in druge finančne organizacije spoštujejo pravni red in ali menedžment v teh subjektih upravičuje zaupanje (javnosti) v njegovo delo. Nekateri so na nepošten način prišli do precejšnjega premoženja in si pridobili pomemben ekonomsko – politični vpliv / moč.

24. Skupen cilj ni samo varna družba / država, ampak tudi zagotovitev socialne pravičnosti, pri čemer vsaka generacija družbeno pogodbo (tudi v smislu paketnih reform) oblikuje na novo - ne samo razlogi, ampak tudi pošten socialni dialog, kako se reformne spremembe sooblikujejo v pripravi, uvajajo in vodijo.
25. Za trajnosten razvoj potrebujemo v globalizacijskem obsegu pravično trgovino (zato med drugim ustanovljena tudi EFTA – Evropsko združenje za pravično trgovino in IFTA – Mednarodna zveza za pravično trgovino).
26. Na eni strani ekonomska globalizacija povečuje konkurenčnost, povišuje produktivnost in povprečen življenjski standard ljudi (potrošnikom omogoča večjo izbiro izdelkov / storitev po konkurenčnih / nižjih cenah), vendar pa na drugi strani obremenjuje okolje in povečuje neenakosti med ljudmi.
27. Multinacionalna podjetja lahko v manj razvitih državah zaradi višje stopnje brezposelnosti in revščine najemajo cenejšo delovno silo. Tako so pravila nepravilno postavljena v prid bogatih in v škodo delavcev – sindikati se čezmejno borimo za spremembe teh pravil, saj preveč ljudi dela za nepošteno nizke plače in zaradi tega živijo v revščini.
28. Pravična trgovina kot trgovsko partnerstvo ne krije le stroškov proizvodnje (ob pribitku dodane vrednosti), ampak proizvajalcem še zagotavlja pravično plačilo in upošteva načelo enakega plačila za enako delo, in še več – pravični trgovci svojim partnerjem zagotavljajo hitro plačilo ob vnaprejšnjem delnem plačilu / predujem (opomba B. Ivanovič: zakaj pa potem plačilna nedisciplina in nesolventnost ?).
29. Zadnja gospodarska in finančna kriza sta povečali število ljudi v revščini v EU na 79 milijonov (Skupno poročilo Evropske komisije leta 2009 o socialnem varstvu in socialni vključenosti), čeprav precej teh ljudi dela polni delovni čas ali prejema pokojnino ali socialno podporo je njihov dohodek še vedno prenizek, da bi jih obvaroval pred padcem v revščino.
30. Ker je Spring Alliance (Pomladna zveza) nastala tudi na pobudo Zveze evropskih sindikatov, ni razloga, da v SKEI ne bi podpirali njenih 6 ciljev:
- 30.1. Vzpostavitev gospodarske in upravljalvske politike, ki služijo ljudem in planetu
 - 30.2. Ohranjati in obnavljati ekosisteme
 - 30.3. Vzpostaviti vključujoče družbe
 - 30.4. Spodbujati zelena in kakovostna delovna mesta
 - 30.5. Sprejeti globalno odgovornost
 - 30.6. Izboljšati industrijsko demokracijo
31. Mnenje Evropskega ekonomsko socialnega odbora je, da je potrebno čim prej sprejeti ustrezne posebne ukrepe za zaščito delavcev, pri čemer niti ekonomska svoboda niti pravila o konkurenčnosti ne smejo imeti prednost pred temeljnimi socialnimi svobodami.
32. Kot odziv / odgovor na sodbo Evropskega sodišča (primeri Laval Viking, Ruffert in Luksemburg) je Evropski parlament že oktobra 2008 sprejel resolucijo, s katero je ugotovil, da svoboda opravljanja storitev nima prednosti pred temeljnimi pravicami, ki jih vsebuje Listina EU o temeljnih pravicah, zlasti pa pred pravico sindikatov do pogajanj,

sklepanja in uveljavljanja kolektivnih pogodb ter sprejemanja kolektivnih ukrepov (vključno s stavko). Zakonodaja mora omogočiti usklajeno ravnovesje med svobodo opravljanja storitev in varstvom pravic delavcev.

- 33.** Kolektivne pogodbe in socialni dialog sta instrumenta koncepta prožne varnosti.
- 34.** Bistvo evropskega socialnega modela je usklajenost ekonomske neučinkovitosti in socialnega napredka – socialna zaščita je ekonomski stabilizator v času ugodnih in neugodnih gospodarskih razmer. Najboljši način odprave izključenosti je dostop do trajne, kakovostne in ustrezno plačane zaposlitve (rezultat ravnotežja med vrednotami solidarnosti, odgovornosti in kohezije).
- 35.** Vloga človeškega dejavnika si v podjetjih zasluži večjo pozornost. Združenje delodajalcev Slovenije je izvedlo nacionalno anketo z vprašalniki od 12. do 30.10.2009 po metodi samoocenjevanja varstva in zdravja pri delu. Anketni vprašalniki so bili poslani 1.050 podjetjem, izpolnilo pa ga je le 124 predstavnikov podjetij, kar predstavlja manj kot 12% odzivnosti. To je samo eden izmed primerov, ki narekuje nujnost in potrebo SKEI za njegovo bolj proaktivno delovanje.
- 36.** V ospredju akcijskega programa SKEI mora biti t.i. »dostojno delo« kot izražanje potrebe najširše socialne dimenzije globalizacije za doseganje poštenih / pravičnih možnosti za vse, ki delajo oz. želijo delati.
- 37.** SKEI si kot ena izmed množičnih mednarodno organiziranih organizacij prizadeva za krepitev pravičnih politik na pomembnih področjih (kljub globalizacijskim razsežnostim in dejstvom): zaposlovanja, socialne varnosti z učinkovite zaščite, socialnega dialoga / kolektivnih pogajanj, pravic na delu in iz dela, prepoznavne socialne organiziranosti.
- 38.** SKEI se zaveda, da je interes za članstvo v »bojevitih« sindikatih upadel iz preprostega dejstva, ker so se skozi zgodovinski razvoj pravice in standardi delavcev širili, krepili in kakovostno razvijali. Vendar globalizacijski procesi pritiskajo na obstoječe delavske standarde, ki so bili izborjeni z delavskim bojem, da se »zamrzne« nadaljnji razvoj ali celo zmanjšajo že pridobljene pravice. Pri povprečno osveženem delavcu bi to moralo biti alarm, da se pridruži sindikalnemu članstvu / organiziranju, ne samo za branjenje obstoječih standardov, ampak za njihovo nadaljnji razvoj / napredek.
- 39.** Za SKEI so izzivi 21. stoletja deloma nadaljevanje »klasike«, vendar vedno bolj gre za novosti, ki zahtevajo nove politike v smislu novih pristopov tudi na sindikalni strani. Ne glede na klasiko ali tradicionalnost oz. novosti po sindikati potrebujemo proaktivno delovanje (borbenost). To nam potrjujejo poročila kovinarskih sindikatov ne glede na teritorialno širino: doma, Dunajsko memorandumsko skupina, jugovzhodna Evropa, celotna Evropa in celoten svet. To je jasno sporočilo, da sindikati poleg klasične borbenosti potrebujemo vedno več znanja in inovativnosti tudi v svojem vsakodnevnem delu.
- 40.** Sindikati imamo zgodovinsko in razvojno / futuristično vlogo odgovornosti in pristojnosti za krepitev in izboljšanje vloge / položaja delavcev. Zavedamo se, da nadaljnjega razvoja delavskih pravic ne moremo realizirati sindikati sami. Edina pot je socialni dialog / kolektivna pogajanja z delodajalci in državo ter da ostala socialna partnerja prepričamo,

da so naša stališča / predlogi sprejemljivi za nadaljnji razvoj in da tlakujemo pravo smer / pot.

41. Sindikati smo z drugima socialnima partnerjema poklicani, da promoviramo prevedbo gospodarskega razvoja v socialni razvoj in obratno.
42. Zato SKEI in drugi sindikati podpiramo potrebo instrumenta globalne politike, s katero bomo učinkovito vplivali na zaposlovanje tudi v okoliščinah svetovne ekonomske in finančne krize v cilju čim prejšnjega okrevanja z osredotočenjem na vlaganja, trajna in varna ter kakovostna delovna mesta in socialno varnost / zaščito. Gre za varnost / zaščito delavcev in njihovih družin ter upokojujencev ter povečanje njihovih prihodkov, seveda pa tudi za krepitev / posodabljanje / razvoj potrebnih veščin zaposlenih, tako za današnje potrebe kot potrebe v bodočnosti.
43. Ne nazadnje gre za podporo sindikatov pri okrevanju od škodnih vzrokov / posledic krize ter njihovi odpravi, tudi z izvajanjem sprejetega globalnega pakta o delu.
44. SKEI je prepoznaven borec za ohranjanje in izboljševanje ravni blaginje v globalno spreminjajočih razmerah in s tem branitelj vrednot in interesov delavcev / dela.

II. Zaključek – upoštevanje okoliščin za sodobne izzive SKEI

1. Boj sindikatov za spodobne plače in druge osebne prejemke ter za humane, zdrave in varne delovne pogoje je še vedno aktualen. Seveda pa se pojavljajo nove dimenzije in novi izzivi. Zato SKEI ne sprejema kritike nekaterih, da smo konzervativna interesna organizacija delavcev, ki zastopa in ščiti zgolj interese manjšine zaposlenih (v klasični proizvodnji) in še to na ozkem področju plač in nekaterih pogojev dela.
2. SKEI ne sme dovoliti, da delodajalci zaposlene v podjetjih po dejavnostih naših 3 KPD obravnavajo predvsem kot delovno silo, ampak jih mora upoštevati kot človeški kapital, ki je najpomembnejši del premoženja podjetij. Delavci in njihovi predstavniki morajo imeti kot deležniki v podjetjih uravnoteženo vlogo in moč v procesih korporacijskega upravljanja in odločanja o udeležbi na dodani vrednosti oz. dobičku.
3. Kot posledica široke globalizacije se v industrijski tržni državi soočamo s povečevanje brezposelnosti. Strukturne spremembe povzročajo padec zaposlovanja v tradicionalni industrijski proizvodnji in povečanju zaposlovanja v storitvah in v državni upravi.
4. Zaradi napačno izbranih ukrepov za povečevanje konkurenčnosti nekateri delodajalci ignorirajo sindikate kot socialne / pogajalske partnerje, ko na drugi strani zahtevamo dostojno delo in plačilo ter trajno varnost zaposlitve. Če bo šel trend izpolnjevanja pogojev k povečevanju delovne dobe in starosti, bomo na drugi strani vršili pritisk za »upočasnitev« dela in / ali »krajšanje polnega delovnega časa«, pri čemer pa je potrebna določena previdnost. Vsaj sočasno, če ne že pred tem, je potrebno nadomestiti delovna mesta z nizko dodano vrednostjo na zaposlenega (do 30.000€) z delovnimi mesti z višjo dodano vrednostjo na zaposlenega (približevanje 50.000€), saj krajšanje polnega delovnega časa ne sme imeti za posledico še poslabšanje položaja delavcev v podjetjih, ki imajo že tako in tako nizko dodano vrednost na zaposlenega in so zaradi tega na robu preživetja. Pri krajšanju polnega delovnega časa ne smemo »izzivati« delodajalce v zvezi s vprašanjem »plačila odmora za malico – oziroma vštevanjem tega v delovni čas« in v

podjetjih ne smemo pristajati na sorazmerno zniževanje osnovnih plač zaradi krajšanja polnega delovnega časa.

5. Prišlo je do bistvene spremembe zunanjega okolja, ko moramo tudi sindikati delati v kompleksnem in hitro se spreminjajočem okolju z vedno več multinacionalkami, ki prinašajo potrebo prekomejne koordinacije in sodelovanja sindikatov in drugih delavskih predstavnikov. Ne glede na stopnjo razvitosti posamezne države ali regije, tudi gospodarska rast več ne zagotavlja sorazmernosti v povečevanju zaposlitev, t.i. polna zaposlitev pa postaja nekaj v praksi neuresničljivega, vse manj je dostojnih in varnih delovnih mest / zaposlitev.
6. V industriji se je »kapitalizem« preoblikoval. Menedžerji so se postavili nad lastniško upravljanje (če že niso sami postali večinski lastniki). Tako menedžment več ni nikomur odgovoren (kljub korporacijsko / upravljavskemu pravu) oz. je odgovoren samemu sebi kot neka oblika »samoupravljanja«. Če podjetje propade zaradi slabega poslovanja, se menedžment sklicuje na objektivne okoliščine (globalizacija, kriza, recesija, bančni krč...), veliko posledico pa seveda nosijo najmanj krivi in najmanj odgovorni delavci, ki ostanejo brez zaposlitve in s terjatvami za neizplačane dohodke v premoženjsko izčrpanih podjetjih.
7. Spreminja se tudi kolektivna zavest delavcev. Sindikati smo tradicionalno veljali za »meč pravice«. Vendar imajo danes delavci bolj racionalen oz. preračunljiv odnos (seveda z napačnim predračunom koristi in stroškov v članstvu sindikata) do sindikata, kar od sindikatov zahteva več truda, da bi dobili oz. obdržali podporo delavcev s članstvom v sindikatu in moramo pri tem uporabljati različne metode za ohranjanje članov in pridobivanje novih članov – torej za njihovo združevanje, ne pa za razdvajanje.
8. SKEI se zaveda dejstva, da se realna posledica zmanjšanja članov sindikatov kaže v zmanjševanju pogajalske moči. Zato je sodoben izziv v pridobivanju novih članov, še posebej med mladimi in inteligenco (visoko izobraženi strokovnjaki). Za obe posebej omenjeni strukturi potrebuje posebne strategije agitiranja in novačenja.
9. Vedno več zahtev se pojavlja na povečanem nivoju izobraževanja in usposabljanja sindikalnih kadrov – ne več le za aktivistične sposobnosti, ampak vedno več tudi za nivo strokovnosti / visokega nivoja znanja. To pomeni, da je potrebna tudi v sindikatih stalna kadrovska krepitev stroke, saj so delodajalci v svoj program dela vključili okrepitev pravne in ekonomske podpore pogajalskim skupinam delodajalcev pri sklepanju kolektivnih pogodb, pa tudi okrepljeno povezovanje njihovih strokovnjakov v stalne in občasne interesne / ekspertne skupine (vključno s strateškimi sveti za posamezna področja). Če SKEI ne želi, da bi delodajalci na strokovnem področju pridobili preveliko prednost, moramo sindikalne strokovnjake ustrezno plačevati, da jih obdržimo (seveda bodo delodajalci vedno imeli številčno prednost v strokovnjakih, ki delujejo na delodajalski strani).
10. Poraba denarja iz sindikalne članarine bo morala biti zaradi prej navedenega bolj usmerjena v izobraževanje / usposabljanje za sindikalno delo, zlasti za socialni dialog in kolektivna pogajanja na vseh nivojih ter pravno varstvo delavcev / članov, manj pa v nekatere ugodnosti članov kot so nakup daril, financiranje izletov in družabnih srečanj, čeprav sindikat organizacijsko skrbi tudi za takšne aktivnosti.

11. Sindikati se moramo organizacijsko prestrukturirati, da bomo lahko bolj enakopravno sokreirali najpomembnejše politike in bodočnost, s čimer bi povečali motivacijo delavcev za članstvo v sindikatih in za aktivnejše delovanje svetov delavcev ter drugih delavskih predstavnikov.
12. Ker gre za skupne interese v industriji, SKEI podpira pojave interesnega združevanja ali vsaj okrepljene koordinacije aktivnosti delovanja sindikatov dejavnosti v industriji.
13. Za potrebe delovanja sindikalnih podružnic SKEI oz. njihovih sindikalnih zaupnikov mora SKEI:
 - 13.1. Zagotoviti angažirano strokovno pomoč (svetovanje, izobraževanje, priročniki in podobni pripomočki, koordinacija in informiranje)
 - 13.2. Omogočiti medsebojno izmenjavo izkušenj, zlasti dobre prakse, iskanje skupnih primerih rešitev in širitev dobrih praks ter opozarjanje na slabe prakse / rešitve (tudi preko spletnih strani)
 - 13.3. Preučevanje nadaljnjega razvoja in organiziranosti vseh sindikalnih struktur in nivojev
 - 13.4. Gajiti in vzdrževati solidarnost v praksi
 - 13.5. Omogočiti organizirano soočanje različnih mnenj in stališč
 - 13.6. Okrepiti notranjo organizacijsko disciplino, da demokratično sprejete odločitve z večino vsi spoštujemo in izvajamo, čeprav bo včasih prizadet parcialni interes