

Resolucija za VI. Kongres SKEI 2011

| |
|---|
| <p>TRAJNA PRIHODNOST ZA KOVINSKO INDUSTRIJO</p> |
| <p>Dostojna in organizirana prihodnost za delavce v naših industrijskih dejavnostih v Evropi in doma</p> |
| <p>Evropa in Slovenija potrebujeta močne sindikate dejavnosti za stabilno prihodnost industrije</p> |
| <p>Sinhroniziranje s predlogi kongresnih dokumentov EMF</p> |

Predsednica SKEI Slovenije

Lidija Jerkič, univ. dipl. prav.

Uvod

1. EMF in SKEI kot njegov član se odgovorno zavedata, da za blaginjo in stabilnost v EU ter doma potrebujemo močno trajno osnovo predelovalnih dejavnosti. Skupna dolgoročna strategija za integracijo EU in njenih članic v prihodnosti se mora bolj usmerjati v zagotavljanje več in boljših (dostojnih) delovnih mest ter zmanjševanje naraščajoče socialno – ekonomske neenakosti, kar se podpira z agendo »Evropa 2020«. Zato sindikati branimo in spodbujamo le trajno bodočnost za delavce v predelovalnih dejavnostih oz. v industriji ter se borimo za spoštovanje delavskih pravic in nadaljnji kakovosten razvoj delovnih in življenjskih pogojev.
2. SKEI se strinja, da mora predelovalna industrija izkoristiti priložnosti in sposobnosti svojega prestrukturiranja in zahteva takšen ekonomski model, ki bo temeljil na trajni porabi ter proizvodnji, s položajem vodilnega na tržišču v razvoju novih izdelkov in industrijskih storitev. Strateške in koordinirane gospodarske ter še posebej industrijske politike morajo direktno podpirati razvoj tega modela, ki temelji na inovativnosti, ekološki učinkovitosti, trajnosti posodabljanja tehnologij in internacionalizaciji ekoloških stroškov. Močna predelovalna industrija je temelj za ta model in je posebej odvisna od trajne in učinkovite zaposlitve delavcev v predelovalnih dejavnostih glede opredeljevanja bodoče usmeritve in ciljev.
3. Prispevek k izvajanju temeljnih človekovih in ekonomskih pravic delavcev je, da SKEI zahteva t.i. »dostojno delo« v naših dejavnostih (kovinska industrija, elektroindustrija, kovinski materiali in livarne), ob sočasnem nasprotovanju stalnim napadom s strani tržišča in političnih sil na obstoj in širitev pozitivnih praks t.i. evropskega socialnega modela, pri čemer nasprotujemo vsem pojavnim oblikam t.i. »prekarnega dela oz. zaposlovanja«. Skratka, socialni model in zaposlitvene politike se morajo krepiti v interesu ljudi in delavcev. Ker obstoječa kriza, ki izvira iz prevlade finančnih trgov nad realno ekonomijo, pa tudi okrepljena globalizacija in okoljski izzivi, pritiskajo na zaposlene v industriji, SKEI zahteva temeljno spremembo v okviru socialne in gospodarske politike, pa tudi v podjetniškem vedenju. Slovenija kot članica EU mora tudi v cilju evropske integracije izvajati politike, ki temeljijo na načelih pozitivnih praks (po meri za ljudi / delavce) za:
 - 3.1. Obrambo in promocijo socialnih delavskih pravic, vključno z jamstvom pravic do stavke na evropskem nivoju
 - 3.2. Verodostojnost vseživljenjskega izobraževanja in usposabljanja, aktivne politike trga dela, ki vključujejo vse delavce in promocijo socialne in ekonomske varnosti po načelu »od začetka do konca«
 - 3.3. Demokratično participacijo delavcev v podjetniških strategijah, kakor tudi v predvidevanju in vodenju sprememb.
4. Dejavnosti, ki jih pokrivajo naše 3 kolektivne pogodbe dejavnosti potrebujejo resen strateški razmislek in dolgoročna vlaganja. SKEI trdi, da je naložbena politika lahko uspešna le, če vsebuje dolgoročen in trajnosten pristop. Zato smo proti varčevalnim programom, ki zmanjšujejo aktivnost kapacitet podjetij v teh dejavnostih.
5. Vizija trajnostne ekonomije je usodno povezana s soočanjem današnje realnosti in zaposlenih v naših industrijskih dejavnostih. Ti delavci in sindikati se soočamo z vzajemno povečanimi krizami: posledica globalne krize, klimatskih sprememb in pomanjkanja industrijskih surovin, ob nadaljevanju bojazni za pomanjkanje oskrbe s pitno

vodo in zdravo hrano. Kriza se dalje krepi še zaradi stalnega izpodkopavanja sistemov kolektivnih pogajanj in pogajalskih predlogov – sindikati vedno težje vstopamo v pogajanja zaradi blokad ali pomanjkanja interesa na delodajalski strani, pri čemer v določenih problemih dajejo slab zgled tudi odločitve vlade in državnega zbora.

6. Pogosti primeri kažejo, kaj nam je prinesel neoliberalnim tržni kapitalizem: lakomnost, neodgovornost, neracionalnost, zlorabe in finančne svetovne trge pred zlom ter podaljšanje recesije. Če prej še nismo doumeli, smo lahko sedaj spoznali moč in pomen bančnega sektorja, ki dejansko kreira posledice v svetu, ko je milijone ljudi potisnil v težave, za to početje pa nima socialne in politične legitimnosti. SKEI mora glasno opozarjati, da je pomanjkanje investicij z varčevalnimi ukrepi, ki jih podpira vlada, napad na predelovalno industrijo in zaposlene v industriji. Zaradi tega temu sledijo delodajalci, ki dajejo prednost enostranskim oblikam prestrukturiranja, povečanju delovnih obremenitev ter povečanju prekarnega dela v podjetjih kot sredstvom za povečanje njegovih profitov nasproti dolgoročnemu interesu industrije in v njej zaposlenih delavcev. Umikanje države iz podpore investicijam in bank za kreditiranja podjetij v industriji krepijo primeri »tajkunizacije oz. divje privatizacije« z denarjem davkoplačevalcev, ki ga po izčrpanju podjetij njihovi lastniki (v glavnem obenem še menedžerji) niso sposobni vračati. Zato naša industrija nujno potrebuje prenovno razumevanja smisla poštenega podjetništva in poslovanja / upravljanja. SKEI se strinja z »diagnozo«, da je potrebno posledice gospodarske in finančne krize zasukati v svoj prid in izvesti pomembne spremembe v podjetjih. To seveda pripelje do pozitivne selekcije tisti podjetij, ki imajo resen namen in bodo za preživetje krize vlagali v svojo poslovno odličnost. Na drugi strani pa bo kriza »pometla« s špekulanti in sprostila prostor za »resne tekmece« - žal pa bodo brez zaposlitve ostali njihovi delavci.
7. Zaradi škodnih posledic / učinkov globalizacije, ekonomske in finančne krize ter škodnega poslovanja nekaterih menedžerjev, smo sindikati in delavci zelo zaskrbljeni glede varnosti zaposlitve / dela. Čeprav so začasni ukrepi vlade (ti so že prenehali delovati) za zaščito delovnih mest v podjetjih prispevali k manjšemu povečevanju brezposelnosti, so mnogi delavci občutili padec kupne moči zaradi pritiskov delodajalcev na zamrznitev ali celo zmanjševanje plač (kar je bilo delavcem vsiljeno), mnogi delavci pa so ostali brez dela, saj je bilo mnogo delovnih mest uničenih in vprašanje je, če bodo kdaj obnovljena. Dodatno je bila nestabilnost gospodarskih razmer v industriji spremljana z veliko uporabo prekarne oblike dela in velikim obsegom podizvajalskega dela, ki ni bilo plačano ali pa je bilo plačano z zamudo, vlada pa nam je s pomočjo državnega zbora vsiljevala t.i. »malo delo«. Vse to pogloblja zaskrbljenost delavcev in SKEI z občutkom negotove bodočnosti in ogroža socialno kohezijo s povečanimi krivicami zaposlenih v industriji.
8. Zato EMF in SKEI zahtevata prenovno Lizbonske strategije in takšno strategijo »Evrope 2020«, ki bo izpolnila pričakovanja delavcev v industriji s polno zaposlenostjo, trajnostnim razvojem in socialno kohezijo, za kar je potreben energičen socialni boj na vseh nivojih: v EU, državi, regiji in v podjetjih.
9. Zaradi tesne povezanosti industrije z ekološko posodobitvijo, energetske učinkovitostjo in odvisnostjo od osnovnih surovin, naša industrijska podjetja potrebujejo tako tehnološko kot tudi socialno inovacijo (zadnje v smislu povečane skrbi za ljudi in zaposlene ter njihovo dobro počutje). Jasno je, da je in bo socialna dimenzija usmerjena na fleksibilnost trga in da mora zmanjšati revščino, kljub zaposlitvi v industriji, za kar potrebujemo več in

boljša delovna mesta z dostojnimi plačami. Vlada in delodajalci so dolžni podpirati projekte za prihodnost, ki jih potrebujejo ljudje in delavci v industriji.

10. Na koncu uvoda lahko skržimo zahteve SKEI do oblasti in / ali delodajalcev:

- 10.1. Krepitev socialne in pravne države, kar je opredeljeno z Ustavo Republike Slovenije
- 10.2. Prevetritev strategij z osredotočenjem na kakovostno zaposlovanje, dostojno delo in plačilo, socialno kohezijo (vključenost) in trajnosten razvoj industrije
- 10.3. Okrepljeno zavezništvo (v smislu nacionalne enotnosti) socialnih partnerjev za močno industrijsko osnovo in socialno strategijo s promocijo naložb v industrijo, povečanje kupne moči delavcev in s tem stimuliranje porabe, ki je generator povečanega proizvodnje in storitev
- 10.4. Okrepljen tripartitni sektorski pogajalski pristop za dejavnosti po naših 3 kolektivnih pogodbah dejavnosti tudi glede sprejemanja makroekonomskih in industrijskih politik za sektorje v teh dejavnostih in proti enostranskim varčevalnim programom, ki škodujejo podjetjem v prej navedenih sektorjih.
- 10.5. S politikami pospeševati vlaganja v poslovno infrastrukturo, ustrezno urejeno poslovno in institucionalno okolje ter pospeševati internacionalizacije v podjetjih, saj to pozitivno vpliva na produktivnost in uspešnost ter konkurenčnost, kakor tudi na gospodarski razvoj podjetij, posledično pa še industrijskih sektorjev in države kot celote.

I. Zagotavljanje trajne bodočnosti za dejavnosti po naših 3 KPD

1. Uvrstitev socialnih pravic v središče nove ekonomije

- 1.1. SKEI opozarja na potrebo bolj učinkovitih socialnih ukrepov, ki bodo tako podjetjem (tudi multinacionalnim) zagotovili na globalnem trgu takšen položaj poslovanja, ki bo vseboval tudi pravično socialo, finančne in okoljske standarde, pri čemer morajo biti zunanje trgovinske in naložbene politike ključen instrument za učinkovitost teh podjetij. Zato se mora SKEI boriti za pravičen razvoj kolektivne odgovornosti industrije pri vstopanju na nove trge.
- 1.2. Sočasno z vstopanjem na trge skozi zunanjetrgovinsko politiko morajo vključena podjetja (s podporo vlade in delodajalskih organizacij) uporabiti razpoložljiva sredstva za globalen razvoj pravic delavcev v industrijskih podjetjih in podpreti mednarodna prizadevanja EMF in SKEI v aktivnosti zoper ukrepe vlad posameznih držav, ki kršijo pravice delavcev in državljanov oz. jih »dampinško« držijo na nizkih nivojih.
- 1.3. SKEI želi poudariti, da obstoječa kriza kaže potrebo po temeljni prenovi modela upravljanja v industrijskih podjetjih. Zaskrbljujoče je, da se ne vodi širša diskusija o ugotovitvah iz raziskave, da v slovenskih podjetjih potrebujemo takojšnje dolgoročno prestrukturiranje poslovnih modelov, produktivnih strategij in sistema vodenja zaradi 10 – letnega zaostanka. SKEI ugotavlja vse bolj »surovo« konkurenco na svetovnih trgih, s katero se dnevno soočajo podjetja iz dejavnosti po 3 naših KPD. Vedno bolj pomembni postajajo ustrezni informacijski sistemi, ki s pomočjo kakovostnih in pravočasnih informacij menedžmentu omogočajo sprejemanje boljših poslovnih odločitev. Vendar pa so finančni kazalci rezultat poslovanja nekega preteklega obdobja in zato ne omogočajo predvidevanja dejavnikov uspeha v prihodnosti. To pomeni, da menedžment potrebuje še druge nefinančne informacije, ki so bolj povezane z dolgoročno strategijo in bolj izražajo prihodnjo finančno uspešnost podjetij. Zaradi tega je SKEI kritičen do tistih poslovnih poročil, ki temeljijo

predvsem na obvladovanju stroškov podjetja, še posebej tedaj, ko imajo poseben poudarek na zniževanju izključno stroškov dela. Potrebujemo bolj uravnotežene izkaze poslovanja podjetij, ki vključujejo tudi stanje in gibala za doseganje podjetniških ciljev:

- Vidiki kupcev
- Vidiki notranjih poslovnih procesov – zaposleni kot interni trg
- Vidiki rasti in izobraževanja / učenja

1.3.1. Za SKEI je zaskrbljujoč rezultat raziskav iz let 2003 in 2008 o 10 najpomembnejših kazalcih poslovanja velikih podjetij v Sloveniji, ko je bil kazalec dodane vrednosti leta 2003 na zadnjem mestu (rang 3,54 od možnih 5) in leta 2008 na predzadnjem mestu (rang 3,87 od možnih 5). To pomeni, da se menedžment še premalo zaveda bistva podjetništva: visoka dodana vrednost na zaposlenega omogoča poleg visokih dobičkov tudi dobro plačevanje zaposlenih in davkov (samo vse te sestavine dodane vrednosti skupaj so podlaga za hitro gospodarsko rast v podjetjih iz dejavnosti po naših 3 KPD)

1.4. Zato SKEI od oblasti in delodajalcev zahteva:

- 1.4.1. Povečanje osredotočenosti na izzive, s katerimi se soočajo naši industrijski delavci v kontekstu povečanja globalizacije, vključno s selitvami proizvodnje
- 1.4.2. Upoštevanje in promocijo visokega nivoja delavskih standardov v vseh zunanjetrgovinskih aktivnostih, spojitvah / pripojitvah, ustanavljanju podjetij doma in v tujini ter poslovnih sodelovanjih s podjetji doma in v tujini
- 1.4.3. Moratorij na prostotrgovinske pogodbe s tretjimi državami, dokler te konstantno kršijo temeljne standarde dela in človeških pravic
- 1.4.4. Upoštevanje temeljnih človeških in delavskih pravic kot predpogoja za trgovinska pogajanja z državami tretjega sveta in pri sklepanju bilateralnih partnerskih trgovinskih in gospodarskih pogodb
- 1.4.5. Nov model upravljanja podjetij, ki bo dal delavcem močnejšo demokratično upoštevanje v oblikovanju podjetniške politike
- 1.4.6. Okvir vodenja pričakovanih sprememb, ki bo zagotovil delavcem vseživljenjsko učenje in usposabljanje (vključno z delavci migranti in agencijskimi delavci) ter mobilnost na trgu dela z varno prožnostjo
- 1.4.7. Upoštevanje človeških in delavskih pravic ter kolektivnih pogodb s strani podjetij (tudi multinacionalnih), podjetij v dobaviteljski in poddobaviteljski verigi, ne glede na lokacijo in pogodbeni položaj

1.5. SKEI podpira močno multilateralno in bilateralno sodelovanje sindikatov, da se zagotovi nadzor in upoštevanje delavskih pravic ter potrebna skupna kampanja

2. Proti večjim razlikam v dejavnostih po naših 3 KPD z vodenjem skupne socialne in gospodarske politike

2.1. SKEI pozna negativne izkušnje iz EU, regij in posameznih držav, ko so se izvajale neusklađene politike z različnimi merili in kriteriji, kar je imelo za posledico spopadanje delavcev v različnih regijah / državah eden proti drugemu zaradi neoliberalne politike razumevanja globalizacije, pri čemer so ključni elementi socialne politike vodili v socialni in davčni dumping.

2.2. Sektorji iz dejavnosti po naših 3 KPD imajo res nekaj specifičnosti in različnosti položaja na trgu, vendar pa imajo še več skupnega (skupnih, enotnih pogojev poslovanja). Zato si mora SKEI prizadevati za politiko zelo podobnih standardov v 3 različnih KPD s čim manjšimi razlikami tudi v denarnih zneskih, ki se vodijo kot stroški dela, zaradi razlik v dodani vrednosti na zaposlenega.

- 2.3. Zato SKEI nasprotuje strategijam podjetij mater in multinacionalk z uporabo krivične globalizacije, posebnosti prestrukturiranja, sredstev za sprtje delavcev v različnih obratih oz. v odvisnih podjetjih.
- 2.4. SKEI prepoznava povečan pomen participacije in kolektivnih pogajanj ter drugih oblik socialnega dialoga na vseh ravneh. Te pravice so temeljnega pomena za razvoj demokracije v celotni državi in so strateški temelj delovanja sindikatov.
- 2.5. Zato SKEI od vlade in / ali delodajalcev zahteva:
 - 2.5.1. Večjo gospodarsko koordinacijo med sektorji po naših 3 KPD
 - 2.5.2. Učinkovito koordinacijo industrijskih iniciativ, ki bo krepila položaj industrije in v industriji zaposlenih delavcev
 - 2.5.3. Uravnotežene minimalne standarde za delavce zaposlene v dejavnostih po naših 3 KPD, tako v državnem socialnem sporazumu kot v KPD
 - 2.5.4. Usklajeno ali vsaj koordinirano politiko za področje zaposlovanja, standardov dela in plačil, sprejeto za nivo multinacionalke in obvladujoče družbe z odvisnimi družbami oz. obrati

3. Trajna industrijska politika – prispevek k trajnemu zaposlovanju v dejavnostih po naših 3 KPD

- 3.1. Industrijska in podjetniška konkurenčnost sta povečano odvisni od zmožnosti podjetij za razvoj posodobitev tehnologij in strategij za večjo učinkovitost. Potrebujemo dovolj povezano in ambiciozno industrijsko politiko, ki se bo sposobna soočiti s pomembnimi strukturami spremembami v luči globalizacije in klimatičnih sprememb.
- 3.2. Tudi tehnologije za prenovo energije in ekološke učinkovitosti proizvodov imajo vitalno vlogo v zniževanju stroškov energije na dolgi rok in te ne morejo obstajati izven proizvodov tradicionalnih industrijskih sektorjev.
- 3.3. Potrebujemo investicije v ljudi in njihove veščine, kar bo dodatno prispevalo k trajnemu zaposlovanju v dejavnostih po naših 3 KPD.
- 3.4. Zato SKEI zahteva od vlade in / ali delodajalcev:
 - 3.4.1. Proaktivne povezave trajne industrijske politike, ki bodo osredotočene na kreiranje polne zaposlitve in vodenje industrijske preobrazbe. Gre tudi za strateški razmislek in bolj ambiciozno vključevanje razvojnih prioritet trajnostnega razvoja v vse sektorske politike.
 - 3.4.2. Potrebna je odprava razvojnih zaostankov in naložb za dvig produktivnosti oz. dodane vrednosti na zaposlenega ter izboljšano upravljanje blagovnih znamk, saj katerakoli kriza v podjetjih zmanjšuje socialni kapital
 - 3.4.3. Proračunska reforma, ki bo prispevala k izboljševanju likvidnosti industrije in zagotovila izvajanje spodbujanja vlaganja podjetij v razvoj in raziskave ter inovacije oz. novo znanje
 - 3.4.4. Trajnost in varnost zaposlovanja v industriji je predpogoj, da se obdržijo in pridobijo ustrezno kvalificirani in usposobljeni kadri, ki bodo sposobni izvajati tehnološki razvoj, inovativnost in višjo dodano vrednost na zaposlenega
 - 3.4.5. Za industrijske delavce investiranje v ljudi, orodja, opremo in trajno proizvodnjo.

II. Zagotavljanje dostojne in organizirane bodočnosti za zaposlene v dejavnostih po naših 3 KPD

1. Boj proti povečanju prekarnosti na delu in pojavom neenakosti

- 1.1. V vzorcu zaposlovanja v industriji prihaja do velikih sprememb. V vseh industrijskih sektorjih se povečujejo oblike prekarne delo (iz znanih razlogov recesije pa se je v

zadnjih 2 letih sicer zmanjšalo število zaposlitev pri uporabnikih preko agencijskih posredovalcev delavcev). Ne gre samo za visoke stopnje brezposelnosti, ampak tudi za spodbujanje klasificiranja, kaj so sploh še »normalne, standardne in tipične« oblike zaposlovanja. Prekarne oblike zaposlovanja sicer lahko pripomorejo k zmanjševanju nivoja registrirane oz. anketne brezposelnosti, vendar pri teh delavcih na drugi strani zmanjšujejo možnost pridobitve varne, trajne in dostojne zaposlitve. Prav agencijski delavci in delavci zaposleni za določen čas so v zadnji gospodarski in finančni krizi najprej postali brezposelni, saj se jih lahko delodajalci »znebijo« na najhitrejši in najcenejši način. Dalje statistika brezposelnosti kaže, da so najbolj prizadete skupine mladih delavcev (tudi tistih, ki še sploh niso začeli delati, ker dela ne dobijo), žensk in migrantov. Pri prekarnosti gre za neugodno obliko zaposlovanja in s tem še za dodatno ranljivost teh skupin delavcev. Dodatni problemi, s katerimi se ti delavci srečujejo, so še problemi njihove sindikalne organiziranosti, neprimerna plačila, višja stopnja delovnih neugod, nesorazmernost njihovih veščin in dejanskih potreb dela, izločanje iz izobraževanja / usposabljanja, zlorabe delovnega časa (tudi neplačevanje opravljenih nadur), kar vse vpliva na njihov nižji delovni standard in nižjo varnost zaposlitve.

- 1.2. SKEI nasprotuje kratkoročni politiki povečevanja fleksibilnosti dela s prekarnimi oblikami zaposlovanja, saj se s tem zmanjšujeta varnost zaposlitve teh delavcev na eni strani in kupna moč na drugi strani, kar še dodatno zmanjšuje zaupanje v socialno in pravno državo. Potrebujemo več varnosti in dostojnosti v zaposlitvi.
- 1.3. Nujna je krepitev socialnega dialoga s kolektivnimi pogajanci na vseh nivojih z osredotočenjem na razvoj kakovostnega zaposlovanja z dostojnimi plačili v industriji.
- 1.4. Zato SKEI zahteva od vlade in / ali delodajalcev:
 - 1.4.1. Državno strategijo zaposlovanja v industriji, ki zagotavlja kakovost zaposlovanja in dela, mobilnost na trgu dela in krepitev »varnostnih dimenzij« politik trga dela
 - 1.4.2. Nadaljnjo močno politično podporo v socialnem dialogu na vseh ravneh, vključno s podporo za rast zmožnosti delovanja sindikatov in drugih delavskih predstavnikov
 - 1.4.3. Socialno politiko, ki bo promovirala kakovostno zaposlovanje in kohezijo, ne pa revščino zaposlenih
 - 1.4.4. Enake pravice za agencijske delavce za čas dela pri uporabnikih
 - 1.4.5. Povečanje kakovostnega nadzora inšpekcijskih služb

2. Aktivna plačna politika za pošteno plačilo in socialno varnost delavcev

- 2.1. Povečevanje razlik in števila revnih delavcev znotraj industrijskih sektorjev in regij v državi pogloblja socialno recesijo. Ponekod so nesorazmerne razlike v plačah t.i. delavcev z individualnimi pogodbami v primerjavi z delavci plačanimi po kolektivnih pogodbah. Delitev med profitom in plačili mora biti pošteno uravnotežena, da bi se podpiral razvoj / krepitev kupne moči delavcev. Ni pošteno, da se zaradi proizvodov v krizi povečujejo pritiski na zniževanja stroškov dela, kar slabi kupno moč zaposlenih. Prišlo je do primerov zamrznitve ali celo zniževanja plač za »ceno« ohranitve zaposlitve. SKEI trdi, da zmožnost generiranja investicij za povečanje premoženja podjetij kot glavne determinante gospodarskega razvoja temelji na stalnih donosih produkcijske funkcije z dvema vložkoma: kapitala in dela (na zadnjega se krivično pozablja). To pomeni na podjetniškem nivoju veliko povezavo med dodano vrednostjo na zaposlenega in človeškim kapitalom ter na državnem nivoju veliko povezavo med bruto domačim proizvodom na zaposlenega in človeškim kapitalom.

Zato je dalje pomembno tudi vlaganje v raziskave in razvoj (to pa je spet aktiviranje intelektualnega človeškega kapitala), ki 3 do 4 krat multiplicirajo povečanje bruto domačega proizvoda. Dalje dobro razvit finančni trg (t.j. učinkovit in dostopen) pomeni učinkovitejši pretok prihrankov v investicije. Raziskave in razvoj, inovacije in tehnološko vlaganje so glavni parametri tehnološkega razvoja industrijskih podjetij.

- 2.2. SKEI je zaskrbljen, ko prihaja do primerov povečanih pritiskov na višino plačil, delovnih pogojev ter varstva in zdravja pri delu. Prav nasprotno – nujno potrebujemo krepitev kupne moči delavcev, pa tudi ukrepe za spoprijemanje s prekarnimi oblikami dela.
- 2.3. Večja solidarnost v kolektivnih pogajanjih je pomemben instrument za zaščito delavskih interesov v krizi. Kolektivna pogajanja morajo braniti aktivno plačno politiko ob upoštevanju občutne realne rasti plač in prejemkov, humane ureditve delovnega časa in krepitev nivoja minimalnih plač (z zakonom ali kolektivnimi pogodbami).
- 2.4. Zato SKEI zahteva od delodajalcev (v zvezi z minimalno plačo in udeležbo na dobičku tudi od vlade):
 - 2.4.1. Realno povečanje plač, drugih osebnih prejemkov in stroškov v zvezi z delom, ne pa njihovo zamrznitev ali zmanjševanje, da se povečuje kupna moč in prepreči nadaljevanje recesije
 - 2.4.2. Delavci morajo biti udeleženi v delitvi dobička podjetij
 - 2.4.3. Pogajanja o humanem delovnem času, jamstvo pravičnega življenjskega delovnega časa
 - 2.4.4. Povečevanje minimalnih plač
- 2.5. Za zagotovitev prej navedenega bo SKEI izvajal koordinacijo strategij in politik za sindikalne podružnice v podjetjih.

3. Za poštene in varne pokojnine – okvir za danes in bodočnost

- 3.1. Z več kot 110.000 brezposelnimi v državi v začetku leta 2011 (je pa dobro, da raste število delovno aktivnih) in povečevanjem števila prekarne delavcev, se vnaša skrb za obstoječi in bodoče pokojninski sistem.
- 3.2. Z dodatnimi pokojninskimi fondi / zavarovanji se lahko poveča rizik naložb iz njih na nestabilnih finančnih trgih. SKEI skrbijo primeri iz podjetij, ko so delodajalci zaradi likvidnostnih težav prenehali plačevati premije v svoje breme (varčevalni ukrepi). Nadaljevanje dostojnosti dela se mora kazati / nadaljevati v dostojnosti prejemkov v starosti in medgeneracijski solidarnosti.
- 3.3. Obstoječi problemi v zaposlovanju (nezaposlenost, dostop do zaposlitve in prekarni pogoji zaposlovanja) se združujejo s staranjem prebivalstva, obenem pa predstavljajo povečan riziko za socialno – varnostni sistem na splošno. Potrebujemo dolgoročno stabilnost socialno – varstvenih sistemov, ne samo dolgoročno proračunsko vzdržnost financiranja, ampak tudi sprejemljivost za zavarovance in upokojence. Ker to zadnja sprejeta pokojninska reforma ni vsebovala, ji je SKEI izrazil odločen NE.
- 3.4. Pokazalo se je, da pogoji za dostop do sistema blaginje ne jamčijo enakosti in socialne kohezije. Zato se danes srečujemo z obstoječo neenakostjo in nadaljnjim socialnim izključevanjem.
- 3.5. Zato SKEI zahteva od vlade:
 - 3.5.1. Krepitev socialnega dialoga in pogajalskih rešitev za konsenz pri zagotavljanju medgeneracijske pogodbe ustrezne za pokojnine, kar temelji na dostojnem delu, še posebej na zagotovitvi, da so ustrezno rešeni delavci z nizkimi plačami

- 3.5.2. Poštena indeksacija pokojnin za zagotavljanje kupne moči upokojencev in preprečevanje revščine na starost
- 3.5.3. Močne zaposlitvene in proti diskriminacijske politike za starejše delavce ob siceršnji možnosti predčasne upokojitve
- 3.5.4. Krepitev solidarnosti v prispevkih in dajatvah – proti t.i. »kapici« na prispevke za socialno varnost

4. Posodobitev solidarnosti in sodelovanje podjetij multinacionalk v korist delavcev

- 4.1. Če so delavci in delavski predstavniki aktivno vključeni v informiranje, posvetovanje in soupravljanje, so podjetja bolj sposobna na področju upravljanja. Boljše vključevanje delavcev v oblikovanje prihodnosti podjetij preko participacije v razvoju podjetniških politik je ključnega pomena za SKEI. Dana jim mora biti možnost izražanja mnenja, smisel pa je, da to menedžment upošteva pri končnih odločitvah. Ker prestrukturiranje postaja vedno bolj kompleksno, so potrebne nove oblike informiranja in posvetovanja znotraj dobaviteljske verige, s čimer se zagotovi vpliv delavcev na strateško odločanje.
- 4.2. Sindikati v multinacionalkah na mednarodni ravni izvajamo koordinacijsko aktivnost, kar je ključni generator moči kolektivnih pogajanj in zaščite delavcev pred nastopanjem eden proti drugemu. Da dosežemo večjo solidarnost, so potrebne konkretne akcije v prizadevanjih izgrajevanja medsebojnega zaupanja med delavci korporacij na različnih lokacijah in pa iskanje njihove skupne politične platforme. Sindikati smo izgrajevali solidarnost v dolgih obdobjih in jo je potrebno prilagajati glede na sodobne pojave in izzive. Pri tej koordinaciji igrajo pomembno vlogo še evropski sveti delavcev in sveti delavcev podjetij / obratov, ki morajo imeti pravico sodelovanja s sindikati na evropskem, meddržavnem, državnem in lokalnem nivoju. Prav na področju solidarnosti bomo morali sindikati še mnogo postoriti, da se delavci različnih podjetij ne bodo bojevali med seboj.
- 4.3. Zato SKEI zahteva od delodajalcev:
 - 4.3.1. Učinkovito in pravočasno informiranje in posvetovanje ter soupravljanje s poštenim zaupanjem
 - 4.3.2. Zavezo za dolgoročno podjetniško in panožno strategijo v transparentnih investicijah in socialno sprejemljivih politikah
 - 4.3.3. Razvoj in preglednost spremljanja sektorskega in podjetniškega poslovanja ter pokazateljev zaposlovanja za boljše predvidevanje industrijskih sprememb, potrebnih veščin, segmentov sektorskega rizika, zagotovitev dostopa delavcev do resničnih informacij in posvetovanj o strukturnih in delovno – organizacijskih spremembah
- 4.4. Da bi prej navedeno dosegli, se SKEI z EMF in partnerskimi državnimi sindikati zavezujejo za krepitev široke solidarnosti in razvoj skupnih podjetniških strategij ter uporabo dobrih praks na področju industrijske demokracije in delavske participacije.

5. Investicije za bodočnost zaposlenih – osrednja vloga izobraževanja in usposabljanja (skrb za intelektualni kapital podjetij)

- 5.1. Vežano na tehnološke spremembe, globalizacijo in posledice sprememb v organizaciji dela, SKEI prepoznava potrebo po spodbujanju iznajdljivosti in inovacij ter sposobnosti delavcev z boljšimi veščinami, znanjem in usposobljenostjo. Izobraževanje za vse je temeljni predpogoj demokratičnosti in znanja družbe, vključno s splošnim družbenim znanjem. Pri tem moramo tudi sindikati igrati pomembno aktivno vlogo, povezano z izobraževanjem, agitiranjem in sindikalnim organiziranjem delavcev.

- 5.2. Celo v gospodarsko močnih državah EU so odstopanja v usposobljenosti delavcev prevelika, kar je ena izmed glavnih ovir za polno zaposlovanje in se mora spremeniti, da bi lahko razvili več bolj kakovostnih delovnih mest.
- 5.3. Ko se srečujemo z izzivi 21. stoletja, se razvoj konkurenčnosti srečuje z razvojem delovne usposobljenosti. Programi izobraževanj / usposabljanj morajo biti takšni, da omogočajo hitre zaposlitve. Vsi delavci morajo imeti dostop k možnosti delovnega usposabljanja (tudi starejši, mladi, agencijski in migranti).
- 5.4. Ker je znanje zaposlenih ena ključnih sestavin t.i. intelektualnega kapitala podjetij, zelo pomembno prispeva k ustvarjanju t.i. nove dodane vrednosti oz. dobička. Intelektualni kapital zaposlenih bistveno prispeva h konkurenčnim prednostim podjetij in s tem k sposobnostim uvajanja v proizvodnjo nove izdelke / storitve v višjem cenovnem razredu z višjo dodano vrednostjo.
- 5.5. Seveda potrebujemo ustrezno usposobljen menedžment, ki bo znal preišljeno spreminjati človeški kapital podjetja najprej v strukturni kapital in nato v denarno vrednost (dodana vrednost na zaposlenega, dobiček). Da se ta cilj lahko doseže, je potreben motivacijski predpogoj, da bodo posedovalci tega znanja (intelektualnega kapitala) tudi uravnoteženo / pravično udeleženi v sistemu korporacijskega upravljanja in delitve ustvarjenega dobička.
- 5.6. SKEI v podjetjih naših industrijskih dejavnosti ugotavlja 2 pomanjkljivosti na področju znanja (potrebujemo t.i. mapo znanja kot orodja preglednosti nad obstoječim znanjem v podjetjih):
 - 5.6.1. V podjetjih je ogromen obseg različnih znanj, premalo pa je uporabljnega znanja, kar kaže, da je obstoječe znanje premalo izkoriščeno.
 - 5.6.2. V podjetjih obstoji slabo identificiranje tistega znanja, ki ga primanjkuje in tistega znanja, ki ga bomo potrebovali v prihodnosti
- 5.7. Sindikalne podružnice SKEI in sveti delavcev morajo od menedžmenta zahtevati jasne odgovore na vprašanja:
 - 5.7.1. Kaj je delo delavcev in kakšno dodano vrednost delavci ustvarjajo
 - 5.7.2. Kakšno znanje / veščine delavec potrebuje za opravljanje svojega dela
 - 5.7.3. Kje delavec dobi ustrezno znanje, ali ima za to podjetje izobraževalce / inštruktorje / mentorje
 - 5.7.4. Kako se lahko v podjetju izboljša pretok in prenašanje znanja, da bi bilo delo delavcev bolj učinkovito in da bi lahko ustvarjali višjo dodano vrednost
- 5.8. SKEI meni, da bi se vsi skupaj morali bolj zavedati, da je pridobivanje in ustvarjanje znanja posledica izobraževanja / učenja vseh zaposlenih, ki svojo delo opravljajo na nove, inovativne načine, za kar morajo zaposleni obvladovati tehnike sistematičnega reševanja problemov in ustvarjalnega razmišljanja. Pri tem ni nobene potrebe, da izumljamo nekaj, kar so drugi že ugotovili oz. se že naučili – to je le potrebno pridobiti, prilagoditi in razviti. Zato je v naših industrijskih podjetjih nujno potrebno spremeniti odnos do tega pomembnega vprašanja, saj le redka poročila o poslovanju podjetja vsebujejo stanje in prenašanje znanja.
- 5.9. SKEI zahteva od vlade in / ali delodajalcev:
 - 5.9.1. Več transparentnosti v sistemu izobraževanja z večjim poudarkom na uporabljenem znanju
 - 5.9.2. Demokratičen postopek za razvoj in izvajanje okvirja mednarodno priznanih in usklajenih kvalifikacij in medsebojnega priznavanja neformalno / priložnostno pridobljenih znanj
 - 5.9.3. V kolektivne pogodbe vključitev individualno pravico najmanj 5 plačanih delovnih dni na leto za delovno usposabljanje delavcev pri delodajalcu

- 5.9.4. Razmisliti o skladih za izobraževanje / usposabljanje na ravni vseh industrijskih panog, v katerega bi vsa podjetja obvezno vplačevala določen delež svojih prihodkov, s posebnim deležem namenjenim za nizko izobražene in starejše
- 5.9.5. Povečati je potrebno ponudbo izobraževalnih programov, predvsem za skupine oseb, ki se najredkeje vključujejo v izobraževanje
- 5.9.6. Določiti je potrebno pogoje glede kakovosti, ki jih mora izpolnjevati izobraževalni program za odrasle