Problematika delavskih pravic v podjetjih slovenske avtomobilske industrije

Sindikat kovinske in elektroindustrije kot reprezentativni sindikat na ravni dejavnosti sklepa 3 kolektivne pogodbe. Le-te delavcem prinašajo večji obseg pravic, kot jih določa zakonodaja ali nove pravice, ki jih zakonodaja ne pozna. (npr. solidarnostne pomoči). Značilnost naših Kp je ta, da veljajo za vse zaposlene v panogi, ne glede na članstvo v sindikatu in ne glede na to, ali je delodajalec član kakšnega od delodajalskih združenj.

Poleg tega imamo še sistem podjetniških kolektivnih pogodb, posebej v večjih podjetjih.

Ne glede na pravni okvir velja izpostaviti specifiko podjetij panoge v kriznih letih, ki je posebnost, nastala zaradi nelikvidnosti celotnega gospodarstva in prezadolženosti podjetij. Po notranji analizi v SKEI ugotavljamo, da imajo sindikati v podjetjih največ težav **v zvezi z neizplačili plač in drugih denarnih prejemkov oziroma nadomestil** (regresi, povračila stroškov). Ukrepanje inšpekcije tu nima nobenega pravega učinka, saj je podjetje praviloma že izčrpano in brez denarja. Država tu ni našla načina, ki bi preprečil neizplačevanje plač in (ali) prispevkov za delavce, ki so pogosto po mesecih zaradi stečaja pristali na zavodu za zaposlovanje. Gre za anomalijo sistema, nastalo zaradi krize zadnjih let. Pritiski na podjetja in posledično na zaposlene v avtomobilski in njeni dobaviteljski verigi zahtevajo finančno trdnost oz. stabilnost ter dodatno še zmožnost, da redno dobavljajo in hkrati investirajo v razvoj – zato se posledično dogaja, **da podjetja svoje težave prenašajo na zaposlene z zniževanjem stroškov dela na eni strani in povečevanjem normativov dela na drugi strani.**

Veliko več aktivnosti in težav je **povezanih z delovnim časom**, ki se jih bomo v nadaljevanju tudi bolj podrobno dotaknili, **področje varnosti in zdravja pri delu**, zlasti delovni pogoji in zaščitna sredstva, ter **področje zaposlovanja v prekernih oblikah zaposlovanja**, pri čemer imamo v mislih tako študentsko delo kot delo zaposlenih preko agencij. Slednja problematika je v zadnjem času sicer manj prisotna, kar je pripisati tako spremembi zakonodaje pa tudi

SKEI - Slovenije
Dalmatinova 4, 1000 Ljubljana
Davčna številka: 55752632, ni zavezanec za DDV. Matična številka: 5369576000. IBAN: SI 56 61000 3010000072, BIC: HDELSI22
W: www.skei.si, M: skei@sindikat-zsss.si , T: +386 (0)1 3000-900, F: +386 (0)1 2322-973

manjšemu obsegu dela in s tem zmanjšanju potreb po delavcih. Vedno bolj pogosto se ukvarjamo tudi s **spolnim nadlegovanjem in trpinčenjem na delovnem mestu**, **samovoljnem (vsiljenem) zniževanjem plač po pogodbah o zaposlitvi**, žal pa tudi skritim in težko dokazljivim **preprečevanja dela sindikata in celo prepovedi včlanjevanja v sindikat**.

Iz omenjenega naj **izpostavimo problematiko delovnega časa** in z njo povezanimi instituti. Kot problematične v SKEI ocenjujemo naslednje:

- *Prerazporejanje delovnega časa v nasprotju z določili ZDR in kolektivnih pogodb*
- *Odrejanje in izplačevanje dela preko polnega delovnega časa (nadur)*
- *Odrejanje letnega dopusta v primerih, ko delodajalec ne zagotavlja dela*
- *Delovni koledar, sprejemanje in spreminjanje*

Uspešna visoko fukcionalna in časovna fleksibilnost zaposlenih je kot konkurenčna prednost možna le ob kakovostni participaciji zaposlenih in delavskih predstavnikov, pri čemer se mora SKEI upreti novemu trendu, ki ga forsirajo delodajalci: **prednost sodelovanja s sveti delavcev in minimalno, na zakonodajo zožena participacija sindikatov** – ve se zakaj: sveti delavcev lahko izvajajo le defenzivno in sodelovalno strategijo, le sindikati pa tudi preventivno ofenzivno strategijo za obrambo in razvoj interesov zaposlenih.

Na področju delovnega časa je zaznati kadrovsko podzasedenost delovnih mest, zaradi česar nekatera podjetja praktično ves čas delujejo v sistemu prerazporeditve delovnega časa. Ker je s kolektivno pogodbo mogoče izravnavati delovni čas v obdobju enega leta, pogosto presežka ur ni mogoče izravnati niti s prostimi urami, niti z izplačilom nadurnega dela, ker je tega preveč.

Nadurno delo se opravlja v bistveno večjem obsegu, kot je dopuščeno z zakonom. Zaposleni to velikokrat celo sprejemajo, saj si na ta način popravljajo zaslužek, v uradnih evidencah pa delo ni prikazano. Izplačila so sicer večinoma opravljena, vendar tako, da iz plačilnih list ni razvidno, da je nadurnega dela več, kot je dopustno. Posamezniki tako opravljajo tudi po 50 ali več ur nadurnega dela na mesec, izplačanega v obliki stimulacij, nagrad in podobno. S tem se seveda povečujejo tveganja povezana za nezgode in obolenja in posledično bremena za zdravstveno in pokojninsko blagajno, pa tudi nizka nadomestila, ki jih delavci v primeru npr. prejemajo v primeru delovne nezmožnosti.

Kombinacija prerazporejenega delovnega časa in nadurnega dela so banke ur, obveznost delavca, da ima ves čas »na zalogi« določeno število presežnih ur, v praksi od 40 do 100, ki jih izrabljajo navadno po nalogu delodajalca, kadar le ta dela nima. Institut, ki je zakonsko sporen in nenadzorovan, pogosto pa ostanejo ure tudi neizplačane.

Zakon je sicer precej natančen, izvajanje v praksi pa je zaradi različnih razlogov slabo. Prvi razlog je sprejemanje take prakse s strani zaposlenih pri posameznem delodajalcu v strahu pred izgubo zaposlitve. Delavci se neradi odločajo za ukrepanje, da ne bi trpeli posledic, razen, če nimajo druge izbire ali kadar samovolja delodajalcev preseže skrajne meje. Tudi sindikalni zaupniki se iz podobnega razloga ne odločajo za prijave, posebej, ker pogosto ocenjujejo, da so posredovanja inšpekcij neustrezna. V večini primerov gre namreč za to, da je treba odredbo delodajalca preprečiti takoj in ne čez teden ali dva (npr. odreditev nadurnega dela v petek popoldan za soboto zjutraj), če hočemo, da je učinkovita. Če tega posredovanja ni, potem delavci seveda pridejo na delo, saj se bojijo neposrednih sankcij, kasneje pa stvar ni več aktualna.

Obstoječa praksa na področju kršitev pravic iz delovnega razmerja seveda ni dobra. Potrebnih bo več sprememb, tudi na področju zakonodaje in ostrejšega nadzora, zlasti na področju izplačevanja plač, prispevkov in nadomestil, kjer bi morale državne inštitucije preko organov nadzora nemudoma ustaviti prakso izčrpavanja upnikov, med katere najhitreje
padejo delavci. S tem bi bil urejen en del, ki se nanaša na (ne)izplačilo plač, prispevkov in drugih prejemkov. Glede večine ostalih imamo svoje naloge tudi sindikati, ki moramo sami najti bolj učinkovite metode tako za preprečevanje nezadovoljive prakse kot za dosledno prijavljanje kršitev, včasih celo zaposlenim navkljub. SKEI je kot poskus preprečevanja negativnih ravnanj na svojih spletnih straneh uvedel **t.i. črno listo delodajalcev**, kjer objavljamo kršitve, ki pomenijo izrazito slabo prakso. Objave imajo občasno velike učinke, sploh, ker nekateri delodajalci menijo, da jim objave krnijo ugled. Naše mnenje seveda je, da jim ugled krnijo kršitve, ne objave.

Ocena je, da pravni sistem v Sloveniji deluje slabo, oziroma mu delavci ne zaupajo. Na eni strani se srečujemo z velikimi težavami pri sklepanju kolektivnih pogodb in pritiskih delodajalcev za zniževane obstoječih standardov, na drugi strani delavci ne dobivajo niti tistega, kar je dogovorjeno in pogosto tega sploh ne terjajo. Res pa je, da so podjetja avtomobilske industrije v tem delu splošno gledano manj problematična kot podjetja nekaterih drugih panog, npr. tekstil, gradbeništvo ipd.

Posodabljanje in celovitost na področju spodbujanja poslovanja slovenske avtomobilske industrije in ciljev zaposlovanja omogoča **ne samo njen enakovreden, ampak tudi njen dominanten položaj:**

- okoli 25.000 zaposlenih
- ustvari okoli 10% državnega BDP
- ustvari okoli 20% državnega izvoza
- ustvari med 40.000 in 50.000 dodane vrednosti na zaposlenega
- vlaganja okoli 5% realizacije v razvoj
- vlaganje okoli 12% realizacije v tehnologijo

Zato smo v SKEI na nacionalnem seminarju o pripravi na mednarodno konferenco AUTOglobal na podlagi smernic Evropskega sindikata Industriall sprejeli **Manifest za izzive delavcev v slovenski avtomobilski industriji ter njihovi zaščiti.** Ta podjetja s svojimi zaposlenimi predstavljajo potencial, da povečujejo svojo konkurenčnost in prepoznavnost z izkoriščanjem priložnosti na globalnih trgih, ustvarjanjem delovnih mest in s tem prispevajo k vsesplošni koristi v nacionalnem in evropskem gospodarstvu. Z odprtostjo trgov narašča potreba po razvoju znanj in sposobnosti delovne sile, zato morajo podjetja svojim zaposlenim izboljševati možnosti napredovanja, treninga, varne zaposlitve in prijetnega delovnega okolja, kar bo posledično **izboljšalo imidž za zaposlovanje v podjetjih te industrijske panoge.**

V EU in v Sloveniji lahko dosežemo in vzdržujemo ter nadalje razvijamo **visoko kakovost dela in življenja samo, če bomo gospodarsko uspešni, pri čemer pa ne moremo in ne smemo tekmovati z zalogami surovin in poceni delovno silo, ampak z bogastvom, ki se kaže v ustvarjalnosti in hitrem prenosu novih znanj.** Raziskovanje je spreminjanje denarja v znanje, inovacija pa je spreminjanje znanja v denar. Zato SKEI zahteva jasen pristop pri oblikovanju politik spodbujanja podjetništva, inovativnosti, raziskav in razvoja ter industrijske politike v cilju pametne specializacije.

V zaključku referata SKEI izpostavlja poudarjeno potrebo po večjem obsegu in boljši kakovosti družbene odgovornosti podjetij v avtomobilski dejavnosti in njeni dobaviteljski verigi za **dosledno spoštovanje človekovih in delavskih pravic kot sestavnega dela načel podjetništva in gospodarnega upravljanja podjetij ter razvijanja vrednot,** da bodo lahko delavci ohranjali in razvijali svoje dostojanstvo. Na sodobnem globalnem trgu je spoštovanje svojih zaposlenih in skrb zanje merilo za imidž, odličnost in konkurenčnost podjetij. Tudi zaradi tega smo sindikati že v nekdanji Evropski zvezi kovinarskih sindikatov **uvedli sistem opazovanja in zgodnjega opozarjanja na pojave v strukturnih spremembah podjetij, ki bi lahko imeli za posledico slabšanje položaja zaposlenih in delavskih predstavnikov (vključno s tveganji, ki se pojavljajo v spremembah).**