



**ПРОГРАМА 2021 - 2026 г.
"СИНДИКАТЪТ ЗА СПРАВЕДЛИВ И ДОСТОЕН ПРЕХОД"**

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Свидетели сме на най-тежката икономическа и социална криза от средата на миналия век, настъпила вследствие на безпрецедентната глобална пандемия. Милиони хора загубиха работата си, други загубиха част от обичайните си доходи, а трети се принудиха да прекратят основния си бизнес или работата, която им носеше допълнителни средства за живот.

Въздействието на пандемията ускори структурни промени или пренастройвания в много индустриални сектори, породени от действието на съвременните предизвикателства на климатичната политика, дигитализацията или работата от къщи. За други сектори на икономиката тези предизвикателства подеждат буквално като срыв.

Въпреки това съществуват механизми и потенциални възможности за разработване на иновативни индустриални политики, които с необходимата политическа воля биха могли да подпомогнат устойчивото индустриално възстановяване.

Като индустриални синдикати нашата основна цел е да настояваме за разработване на решителни мерки за икономическа и социална политика в защита на работните места, здравето на работниците, доходите и условията на труд. В същото време не можем да останем безмълвни, когато сме свидетели как основни трудови права на организиране, колективно договаряне и на колективни действия са подложени на натиск в цяла Европа. Това е неприемливо и ние заедно трябва да даваме отпор в защита на тези основни права.

Независимо от някои добри практики при разработването и прилагането на мерките за реагиране при извънредната обстановка на COVID-19, много често и правителството, и работодателите пренебрегваха мобилизиращата сила и експертизата на синдикатите на национално, браншово равнище и в компаниите. Това наблюдаваме и сега, когато става въпрос за социалния диалог и преговори за мерките и планове за възстановяване и устойчивост на компаниите и на редица сектори на икономиката, даже напротив, тази ситуация се използва за натиск срещу колективното договаряне и правата на участие на работниците при вземането на решения.

Сега повече от всякога имаме спешна нужда от силен и единен глас на работниците и борба за възвръщане и укрепване на трудовите и демократичните права като предизвикателства, породени от тази пандемия и настъпващите дълбоки структурни промени за справяне с изменението на климата и дигиталния преход.

Нуждаем се от реален и целенасочен отговор на Европейската зелена сделка, който с активното участие на социалните партньори да допринесе за значително макроикономическо въздействие, за да се избегнат нови социални поражения и за възстановяване за да се възстанови доверието.

В този смисъл плановете за възстановяване и устойчивост трябва да допринесат за избягване на социалните неравенства, равнопоставеността на различните социални групи, да насърчат индустриалното възстановяване и солидарността в обществото.

Става все по-ясно, че без съгласувани и координирани действия на социалните партньори в индустрията и компаниите ще бъдем изправени пред предизвикателства, които ще променят дългосрочно живота на много работещи и социални групи, в т.ч. жените, младежите, временно заетите, пенсионери и ще изостри съществуващите неравенства.

Ситуацията с доходите в момента, освен че ограничава достъп до здраве и безопасност, задълбочава неравенствата, насърчавани от десетилетия безпардонен неолиберализъм, увеличава пораженията върху социалната структура на страната с нарастващата бедност, обезлюдяване и деиндустриализация.

Кризата засегна също така много млади работници, немалко от които работят на срочни договори или в нетипични форми на заетост, имат ограничена социална защита и най-важното – представляват потенциална загуба за икономиката от едно следващо поколение индустриални работници.

През поредица от месеци, най-сигурното нещо за мнозина се оказа несигурността. Тя в голяма степен завари всички без необходимата и достатъчна гъвкавост, мобилност и ресурс в случай на непредвидени събития.

Трябва да сме наясно, че след кризата, когато и да отmine тя, условията на труд и условията за наемане, индустриалните отношения, социалният диалог и колективните преговори няма да бъдат същите. Изправени сме пред предизвикателства като структурни промени, породени от икономическата криза, декарбонизацията, дигитализацията, много от които не се осъзнават все още от компаниите, от индустриалния сектор, та дори и на по-високите равнища на икономиката.

Предстои ни нов преход в условия на намаляващ потенциал и ресурс на синдиката, ниската мотивация за консолидация на структурите и привличане на млади хора в синдикалните организации. Вероятно има нужда от политика за промяна на синдикалния модел и функционирането на организационните структури, разговор за ролята и мястото на синдиката на национално и секторно равнище и за необходимата синдикална солидарност.

Ние настояваме и очакваме също, всички предприети действия да укрепват трудовите, социалните и синдикалните права на индустриалния работник, да гарантират консултации и диалог при вземането на стратегически решения на фирмено и секторно равнище. Необходими са действия, които да съхранят колективното договаряне и да осигурят взаимодействието на синдикати и работодатели като индустриални социални партньори, за техни съвместни действия за развитие на качествени работни места и достойно заплащане.

Пандемията и последвалата я икономическа криза извади на показ редица недостатъци на процеса на колективното договаряне, които блокираха преговорите в редица сектори, особено в частта за работните заплати именно в момент, в който работещите имаха най-голяма нужда от подкрепа.

Създалата се ситуация, беше допълнително утежнена от опитите за дистанционното и виртуалното договаряне, от несигурността около икономическото развитие, без надеждни прогнози за инфлацията, производителността или растежа на БВП, което направи процеса истинско предизвикателство.

Едновременно с това прекратяването на колективното договаряне в много сектори и браншове засегна договарянето особено остро договарянето на ниво компания, а това отново показва недостатъците на високата степен на децентрализация на модела на колективното договаряне. Процесът на децентрализация на колективното договаряне към ниво компании

продължава да се задълбочава, а това възпрепятства прилагането на секторни икономически и социални политики чрез браншовото колективно договаряне.

Продължаващото пренебрегване на секторното/браншово колективно договаряне, особено в индустрията, поставя под сериозно предизвикателство договарянето на браншови работните заплати, предвид предложението за Директива за адекватни минимални заплати в ЕС. Спирането или отлагането на преговорите за заплатите, заедно с трудностите, пред които са изправени много сектори, и несигурността в икономиката, предвещават особено труден сезон на договаряне през 2021 г.

ПРИОРИТЕТИ

НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ фокусира своите действия за периода 2021-2026 г. върху следните приоритети:

1. Синдикатът е силен само когато има силни синдикати на работното място

Бъдещето на труда в контекста на зеления и дигиталния преход предполага развитие на качествено нови технологични процеси, роботизация и нови информационни технологии в индустриална среда, индивидуализирани работни места и по-високи нива на безопасност. Тези промени водят и до съществени промени в професионалната структура на заетостта, изискванията на работното място към образователното и квалификационно равнище на работната сила, възможностите за професионална реализация.

Всичко това днес се определя като индустриален преход с всичките предизвикателства не само за бизнеса и стратегиите на предприемачите, а за нас, преди всичко за работната сила и бъдещето на труда въобще.

Синдикатът има ключова роля за смекчаване на несигурността и защита на работниците в по-различна работна среда и поддържане на връзката между синдикалните членове и подкрепата за организирането им. Това е и предизвикателство за синдиката – да приеме иновациите, да използва новите информационни технологии в подкрепа на диалога на работното място и извън него, за да организира настоящите и нови членове.

Настоящият момент е особено решителен за синдиката, защото той се намира под особен натиск, от една страна, поради дигиталния преход, от друга – поради нарушения в социалния диалог и колективното договаряне, породени от икономическата криза и от естествените демографски процеси. Очевидно вятърът на промяната и духа на принципите на ЕС относно информацията, консултациите и участието на работниците, правото на организиране и колективното договаряне не достигат, за да ги гарантират, а тяхното нарушаване може да обезсърчи и най-големия оптимист на Социална Европа.

Тревожното е, че и редица мултинационални компании пренебрегват националните граници и все повече се възползват от установените негативни практики, вместо да принесат регламентите от своите централи.

За това НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ ще работи за прилагане на добрите практики и кампании за изграждане синдикална сила и влияние, укрепвайки инструментите на индустриални отношения на секторно и фирмено ниво за силни синдикати на работното място.

Подкрепата на синдикалните организации на работното място ще бъде от съществено значение за прилагането на конкретни механизми за организиране и привличане на повече членове, за установяване на колективни трудови договори, дори и в тези компании в сектора с ниско покритие на колективното договаряне, за специално внимание към организиране на работни места в нововъзникващите компании и такива с ниско синдикално членство.

Синдикалните организации да бъдат подпомогнати в укрепването, а на места и за възстановяването на системите за социален диалог и колективно договаряне, а там където е необходимо, да се извърши и критична оценка на формалните пречки пред свободата на сдружаване и колективно договаряне, както и на причините за маргинализиране и разпадане на синдикални организации.

От съществено значение са повишаването на информираността и популяризирането на кампаниите за основните права на работното място, особено в подкрепа на колективното договаряне чрез прилагането на съвременни информационни технологии и средства за комуникации.

Пренебрегването на правото на секторно колективно договаряне ерозира колективното договаряне на ниво компании и създава непремерени конкурентни предимства и вътрешни социални неравенства.

Подобряването на взаимодействието и подкрепата в работата на синдикалната организация и на ЕРС в компании може да допринесе за информираността, колективните преговори и прилагането на етични кодекси и Рамкови споразумение на МНК.

Взаимодействието на социалните партньори в компаниите, действащи в общия интерес на работниците и местните общности, отваря компаниите за мониторинг на основните права, опазването на околната среда, здравето и безопасността и укрепването рамката на корпоративна социална отговорност, за да се засили участието на работниците и реализирането на синдикалните права.

2. Синдикатът в подкрепа на индустриална политика за създаването на нови и качествени работни места

Известен факт е, че икономическият растеж се определя от далновидна индустриална политика, водена от адекватна стратегия за заетостта, която допринася за поддържането и създаването на качествени работни места в индустрията, способни да задържат действащите и да привличат младите работници.

Пандемията разкри една присъща слабост на глобалните вериги за създаване на стойност, тяхната пределна диверсификация и негативното ѝ отражение и значение за вътрешното индустриално производство. За да се избегне икономическия колапс, се наложи заделянето на значителен национален ресурс, вместо да се насочи към ускорени инвестиции в чисти технологии, дигитализация и постигане на справедлив преход.

Несъмнено дигитализацията има потенциал да подобри значително развитието на редица индустриални сектори и да създаде нови работни места, но едновременно с това да промени драстично света на труда с огромно въздействие върху количеството и качеството на работните места.

Зелената сделка и необходимостта от силни индустриални стратегии разкриха неолибералния мит за т.нар. невидима ръка на пазара и се превърнаха в цел и отговорност на индустриалната политика за постигане на справедлив преход и преодоляване на деиндустриализацията.

В този смисъл НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ ще подкрепи с представителството си работниците, за да играят важна роля в управлението на тези индустриални политики, които гарантират създаването, трансформирането и поддържането на добри работни места към качествена промяна на икономическия и социален модел на производство и потребление.

Възстановяването на индустрията освен с дигиталния преход, декарбонизацията и потенциала на кръговата икономика трябва да бъде подкрепено от активен социален диалог с

представителство на научни експерти, организации и заинтересовани страни, синдикатите, гражданското общество, организациите на потребителите.

Публичната администрация следва да играе ключова роля в осигуряването на благоприятна за бизнеса икономическа среда и намаляването на административната тежест за предприятията чрез инструментите за електронно управление, политиките за цифрови иновации и усъвършенстване на цифровите умения.

Нови предложения за законодателство или нови регулаторни мерки да се извършват само след подробен анализ на влиянието им върху заетостта, тежестта и потенциалните ползи за регионалните общности, сектори и дружества, като същевременно се гарантира пълното прилагане на етичните, социалните и екологичните стандарти и правилата за безопасност на работниците.

Обществените поръчки са основен двигател на трансформацията на промишлеността при сигурен мониторинг за пълноценно използване на публичните разходи и инвестиции, с оглед постигане на целите на политиките, включително за засилване на устойчивостта при икономическото възстановяване, като се дава предимство и се насърчава търсенето на еко-иновативни стоки и услуги.

Инвестициите в ключови вериги за създаване на стойност могат да играят основна роля за развитието на нови технологично свързани звена, които да дадат нужните решения в сектори с приоритетно значение за постигане на целите на Зелената сделка като земеделие, строителство, транспорт и др. Приоритетно и специално финансиране следва да получат предприятията, които предлагат или имат бизнес планове, мерки и операции по ключови иновации, технологии и услуги за постигане на напредък в цифровата и „зелената“ трансформация.

Възстановяването на индустрията ще получи своя шанс за инвестиционно обновяване, ако върви паралелно с приемането на данъчни стимули и значително увеличение на разходите в научноизследователска и развойна дейност.

Провеждането на политики за устойчиво индустриално развитие и трансформации да върви успоредно с разработването на ясна пътна карта за регионите, с регионални планове за възстановяване и инструменти, които да предоставят индивидуален подход за изграждане на индустриални клъстери, зони с необходимата инфраструктура.

Всички усилия на новия преход ще имат смисъл, ако способстват за създаването на качествени работни места с достойно заплащане, за повишена конкурентоспособност на предприятията, устойчиво икономическо развитие и модернизиране, както и за подобряване на системите за обучение и квалификация, безопасност и здраве при работа.

Шансът на индустрията се корени в намирането на адекватно решение за конкурентно достъпна цена за необходимите значителни енергийни ресурси (с ниски въглеродни емисии и от възобновяеми източници), за постигане на целите на прехода, включително финансова подкрепа на проекти, основани на възобновяеми енергийни източници, алианси за водород и „зелена“ електроенергия.

3. Синдикатът за здравословни и безопасни работни места

Пандемията промени класическите ни представи за условия на труд и стандартна заетост за поддържане на нормален ритъм на индустриалното производство, за ефективността на изградените системи за управление, за стандартните икономически и социални дейности, а най-вече за мерките за безопасност и здраве на работното място.

Здравето и безопасността на работното място се превърна и беше призната с право за първостепенна и жизненоважна тема. Пандемията, за съжаление, подчерта, че днес продължават да съществуват дълбоки неравенства в различните сектори по отношение на

професионалното здраве, злополуките и по-специално по отношение на професионалните заболявания.

Като че ли цифровото разделение на труда раздели хората на две – от една страна, тези, които могат да използват цифрови инструменти, а от друга страна, тези, които не разполагат със средства, знания или просто нямат възможност за тях поради професионалната си дейност.

Тази цифрова пропаст също оказва въздействие върху нивата и вида на излагане на рискове от трудови злополуки и заболявания и несъмнено трябва незабавно да бъде обект на дискусия и конкретни мерки за разрешаване. Много работници в индустриите са принудени да се адаптират към все по-високи и непредсказуеми темпове на работа, причинени от автоматизацията и модерните технологии. Въвеждането на нови технологии и увеличаването на производителността не трябва да се превръщат в регресивен модел, който оказва по-голям натиск върху работниците.

В същото време това е възможност да се облекчи нарастващото напрежение и интензивност чрез преосмисляне организацията на труда и политиките за работното време, с тяхно участие. Натискът да бъдем гъвкави и приспособими, да имаме правилните умения и да останем адекватни на отговорностите на работата, засяга все повече работниците, които трябва да следят следствията от бързата цифрова трансформация.

Пандемията засегна жените по непропорционален начин като заетост в основни професии, поради безработица или увеличено натоварване, свързано с работата от разстояние и домашното обучение, наложило се от затварянето на детските заведения и училищата, което се отрази и в заплащането и възможностите за кариера на жените.

Увеличаването на разнообразието на работната сила в индустрията е жизненоважно за гарантиране на бъдещо устойчиво производство, осигуряване на дългосрочни здравословни работни места.

НФТ"Химия и индустрия" - КНСБ е за достойна заетост за всички и борба с несигурната работа, срещу прекомерния натиск върху работещите за повече гъвкавост, натоварване при работата от разстояние, времето на разположение, стреса при промяната на работните графици и социалната изолация.

Сега все по-ясно се очертават следствията и измеренията на разделението на труда, на различията между стандартния и цифровизирания труд, който става все по-индивидуален и изолиран, които предполагат предприемане на мерки за преодоляване на дигиталните неравенства, потребност от нови регламенти на работата от разстояние или от къщи, вкл. на правото на изключване от работната среда.

Дигитализацията въздейства върху количеството и качеството на работните места в нашите индустрии, а това изисква насърчаване за по-голямо разнообразие на пазара на труда и работа за намаляване на цифровото разделение чрез цифрови умения и обучение за всички работници.

Важно за нас е разработването на политики, които насърчават, защитават, създават работни места, подобряват здравето и безопасността на работното място и позволяват гъвкавост през целия трудов живот особено за по-възрастните работници и продължават да улесняват откритата дискусия по въпроса за баланса между професионалния и личния живот и по-краткото работно време в нашите структури.

Политиките за безопасност и здраве на компаниите подценяват ролята на представителите за безопасност на работниците, предвид участието им социалния диалог при разработването, прилагането и отчитане на ролята им да съдействат при изпълнението на мерките за здраве и безопасност по време на кризата.

Социалните партньори трябва да насърчат участието на работниците и представителите в комитетите по условия на труд не само по въпросите относно общата политика, но и в оценка на риска, разработването и прилагането на мерките за безопасното завръщане на работните места. За това работодателите и работниците имат споделена отговорност и формите на сътрудничество са от ключово значение за осигуряване на непрекъсваемост, защита на персонала и поддържането на производствените дейности.

Политиките за безопасност и здраве са адекватни, ако насърчават адаптирането на работната среда и условията към различни възрастови групи, солидарността между поколенията и активното стареене, за да се поддържат работниците в добро здраве и да се гарантира, че те остават потенциално пригодни за работа.

4. Синдикатът за колективно договаряне и справедливо заплащане

Колективното договаряне и справедливото заплащане се превърнаха в основното предизвикателство за синдикалната сила и влияние. Икономическата криза освен заплаха за общественото здраве, засили икономическите и социалните неравенства. Трябва да се признае, че частта от създадената част от добавената стойност, която отива за работниците, продължава да отваря ножицата в полза на капитала. Убедени сме, че възстановяването на икономиката, ръководено от силна инвестиционно политика, не е разковничето, ако работниците не бъдат защитени със силна политика за повишаване на покупателната способност.

Ето защо колективното договаряне играе решаваща роля за осигуряване на социално сближаване, равенство, възходяща конвергенция в заплащането и гарантира стабилни индустриални отношения.

От началото на кризата, породена от COVID-19, досега все още съществува несигурност за пътя и темповете на икономическото възстановяване, а това ще повлияе на резултатите от колективните преговори. Затова очакваме активни преговори за определяне на заплатите, които да играят важна роля за приобщаващо и бързо възстановяване, като никой не трябва бъде пренебрегнат.

Икономическото възстановяване в сектора, водено от стремежа за нарастването на производителността, ще бъде справедливо, ако бъде съпроводено от подобрени условия на труд, заплащане, обучение, организация на работното време, които да гарантират, че сметката няма да бъде платена само от работещите.

От една страна, механизмите за определяне на заплатите трябва да могат да реагират гъвкаво на новите условия, за да намалят въздействието върху загубите на работни места. От друга страна, ще бъде от решаващо значение нивото на заплатите да се поддържа адекватно, за да се поддържат покупателните потребности и възможности.

Поддържането на баланса на тези два приоритета няма да е лесна задача, за да се подновят колективните трудови договори, да се преговаря или да се вземат решения за увеличаване на заплатите. Трудностите, пред които сме изправени като социални партньори в индустриалните сектори и на национално равнище стават особено видни и дават основание за тревога.

Със затихването на епидемичната обстановка на хоризонта се връща отново темата за европейските измерения на договарянето на справедливи минимални работни заплати, която подтиква към активен социален диалог и ангажиране на социалните партньори на национално и браншово равнище. За работещите в индустриалния сектор, а също и за всички работещи, истинско предизвикателство и цел остава възходящото доближаване на работните заплати поне към средните равнища на европейските страни.

Укрепването на координацията и дискусиите в Кампанията по договарянето на работните заплати и изграждането на синдикалната стратегия в браншовете изисква подобряване на обмена на информация и поддържане на актуална база данни, към която всеки трябва да има солидарен принос.

5. Синдикатът за организационно укрепване и развитие

Мобилизацията на вътрешния организационен, кадрови и финансов ресурс на НФТ „Химия и индустрия” стои в основата на ефективността, на демократизирането на структурите, участието в общата политика и разширяването на представителството на синдикалните организации.

Организационното развитие на синдиката успоредно с тези процеси трябва да полага усилия и да използва вътрешно-организационен ресурс за прилагането на специфични политики и механизми за подпомагане изграждането на нови синдикални организации, възстановяване на прекратилите дейността си и привличане на младите и новите работници и служители към организиране на структури, характерни и свързани с индустриалния сектор.

Ефективността на синдиката за подобряване на условията на труд и живот на своите членове до голяма степен се определя от степента, в която синдикалните членове ангажирано подкрепят усилията на синдиката, и от степента, в която те са готови да се включат и участват в работа от името на синдиката.

Изграждането на ангажираност и участие на членовете са две от най-важните предизвикателства, пред които са изправени синдикалните лидери на всички нива. Както ангажираността на членовете, така и участието в синдикалните дейности могат да бъдат засилени чрез механизъм или система за информиране и комуникация, ориентирана към нови членове. Бъдещето на синдиката се гради от неговите действия днес.

Такъв механизъм включва среща с новите работници и служители, които все още не са се присъединили към синдиката, или нови членове, които наскоро са се присъединили. Целта на такава синдикална ориентация е да предостави информация за ролята, която синдикатът играе на работното място, начините, по които синдикатът подобрява условията на работното място, и ползите и очакванията, които произтичат от това, че сте член на синдиката.

Тази синдикална активност представлява също и ефективна възможност за синдиката да информира и обучи нови членове в ценностите на работническата солидарност и какво представлява синдиката.

Видимостта на НФТ „Химия и индустрия” чрез интернет, уеб сайт или социалните мрежи популяризира синдиката сред работещите в предприятия и сред младите хора, като разяснява традиционните синдикални цели и ценности с атрактивни средства за мотивация и привличане към синдикалната идея.

Мотивацията за членство е резултат от повишената комуникация и е условие за формиране на вътрешната кондиция на синдиката, така че да отговаря на потребностите и да поддържа потенциала на колективното договаряне да постигне адекватна социална цена на труда.

Приложението на съвременните средства за комуникация не трябва да измества най-важното – индивидуалния контакт със синдикалните членове както на ниво предприятие, така и с гъвкави решения за синдикално обучение на синдикалните представители от базовите структури по актуални въпроси на синдикалната практика на регионално и браншово равнище.

Не намираме или не търсим изходи и решения за модела на синдиката, за индивидуализираното членство, за членство през социалните мрежи, за да постигнем една

глобална трудова солидарност срещу либерализацията и алтернатива на зависимостта от глобалния бизнес.

Нямаме друг шанс освен да развием организиращата функция на синдиката като мобилизираща сила, способна да се бори за правата и интересите си.

Без алтернатива остават усилия за консолидация на НФТ”Химия и индустрия” с други синдикални формирания на базата на принципите на европейския секторен диалог, интегриране на дейността на регионално равнище в индустриалния сектор и конкретни действия за развитие на солидарността със сродни синдикални структури при реализацията на общите политики и приоритети.

Консолидацията се нуждае от дългосрочна пътна карта, от картографиране на спецификите, от политика и управление, от етапност на процесите и организационни реформи и не на последно място от отчитане и на субективния фактор.

6. Синдикатът за международна синдикална солидарност

Солидарността е основата на синдикализма, тя изразява волята на работниците и синдикатите да се борят заедно за постигане на по-добри условия на труд и живот, но също така и срещу действия и намерения работниците да бъдат противопоставяни един срещу друг.

Утвърждаването на солидарността и сътрудничеството в рамките на страните и извън тях стои в основата на международните синдикални действия и поредицата документи – резолюциите, позициите, общи искания и кампании по определящите приоритети на днешния ден.

Резолюциите и позициите относно реструктурирането на компаниите в процеса на възстановяването, подкрепата на европейския план за възстановяване, който дава приоритет на инвестициите в икономиките, посрещането на предизвикателствата на декарбонизацията и цифровизацията, приканват социалните партньори и правителствата за една по-социална Европа. Европейското възстановяване ще има смисъл, ако породи солидарност в страните, основана на универсални правила, които защитават хората.

Усилията на европейските синдикати са насочени към насърчаване и укрепване на демокрацията на работното място и равенството в обществото, където трябва да поемем и ние синдикална отговорност и да действаме солидарно особено в случаите на реструктуриране в мултинационални компании, техните филиали и подизпълнители. За тази цел трябва да използваме всички възможни канали и инструменти за координиране, взаимно информиране и да действаме в информационните мрежи на Европейските работнически съвети.

Кампания за „Повече демокрация на работа“ на европейските синдикални федерации и национални съюзи съвместно с ЕКП призовава за обвързващи инициативи на ЕС за осигуряване на прилагането и укрепването на правата на работниците на информация, консултации и участие на национално и европейско ниво.

IndustriAll Europe призовава работодателите да действат в дългосрочен интерес на всички за превенция на нарастващата несигурност и стрес на работното място. Осигуряването на равни възможности, приобщаване и солидарност трябва да бъдат основните цели на възстановяването на ЕС, никой не трябва да бъде забравен.

Вън от съмнение е, че натискът срещу синдикатите няма да намалее, затова трябва да се говори открито и категорично за атаките срещу колективното договаряне, за пренебрегването на правата на информация, консултации и участие, както и negliжирането на социалния диалог на различните равнища, като създаваме мрежи в знак на солидарност и за защита върху посегателствата срещу системите за индустриални отношения.

За всичко това имаме подкрепата на европейския секторен социален диалог като важен форум, за да демонстрираме нашите общи цели в отделните сектори заедно с работодателите за развитието и запазването на работните места, опазване на околната среда и одит на здравето и безопасността.

Въпреки различните интереси и убеждения, за постигането на тези приоритети на синдикалното движение понякога са нужни съвместните усилия и на работодателски организации, и на социални движения, и на политици, с които споделяме цели. Големите предизвикателства пред индустриалните работници при възстановяването след кризата в крайна сметка се оказват възможност за увеличаване на силата на индустриалните синдикати и техните работници.

Именно от такава синдикална солидарност имаме нужда, а за нея трябва да дадем нашия принос и да положим усилия в нашия синдикален двор. В синдикалното семейство може да има малки и големи, богати и не толкова, престижни и не съвсем, но всичко това губи смисъл, ако няма национална и международна синдикална солидарност.