



SINDIKATAT NË SHEKULLIN XXI

MANUAL DISKUTIMI
PËR SINDIKATAT
NË VENDET NË TRANZICION

Frank Hantke

Me parathënie nga John Monks

Sindikatat në shekullin XXI

Manual diskutimi për sindikatat në vendet në tranzicion

Frank Hantke
Me parathënie nga John Monks

Sindikatat në shekullin XXI

Manual diskutimi për sindikatat në vendet në tranzicion

Me parathënie nga John Monks

Frank Hantke

Botimi i parë 2008

Botim i dytë i ripërkthyer

Shtypur në shtypshkronjën “KUMI”

Tiranë 2013

Fondacioni “Friedrich Ebert” (FES)

Fondacioni “Friedrich Ebert” (FES) u themelua më 1925 si trashëgimi politike e presidentit të parë të Rajhut gjerman, Friedrich Ebert, të zgjedhur demokratikisht. Nisur nga përvojat personale në diskutimin politik, socialdemokrati Friedrich Ebert (nga zanatçi i ngjitur në postin më të lartë shtetëror) propozoi themelimin e një fondacioni me qëllimet:

- Të nxiste formimin politik dhe shoqëror të njerëzve nga të gjitha fushat e jetës në frymën e demokracisë dhe të pluralizmit.
- T’u bënte të mundur të rinjve të talentuar me anë të bursave studimin dhe kërkimin.
- Të kontribuonte për mirëkuptimin dhe bashkëpunimin ndërkombëtar.

I ndaluar prej nazistëve më 1933 dhe i rithemeluar më 1947, Fondacioni Friedrich Ebert i ndjek deri sot të gjitha këto synime me aktivitetet e tij të përmasave të mëdha. Si një institucion me dobi publike, private dhe kulturore ai është i detyruar ndaj ideve dhe vlerave thelbësore të demokracisë sociale.

Projekti rajonal i FES-it “Marrëdhëniet e punës dhe dialogu social në Evropën Juglindore“

Fondacioni “Friedrich Ebert” punon prej dekadash në mbarë botën për mbështetjen e ndërtimit të kushteve demokratike. Ai punon në partneritet me organizata demokratike, të cilat duan të përfshihen në ndërtimin e një shoqërie civile funksionuese në vendin e tyre. Pas 1990-s në vendet e Evropës Juglindore krahas përfaqësive në çdo vend

është ngritur edhe një fushë tjetër veprimtarie. Kjo fushë veprimtarie përfshin krejt rajonin e Ballkanit.

Projekti rajonal përqipet të përkrahë veçanërisht organizatat e partnerëve socialë. Arsyeja për këtë është se në kohën e ndryshimeve ekonomiko-sociale organizatat e punëdhënësve dhe të sindikatave duhet të veprojnë gjithnjë e më shumë përtej kufijve kombëtarë. Me lidhjet dhe me përvojat e tij të punës Fondacioni Friedrich Ebert është në gjendje të ofrojë mbështetje, kudo ku ajo nevojitet, të organizojë përcjellje të dijes, të bashkojë njerëz me përvoja dhe njohuri të ndryshme apo të ndërtojë kompetenca të tij në vendin përkatës.

Fondacioni “Friedrich Ebert”

Parathënie nga John Monks.....	7
Mbi këtë manual diskutimi	11
Çfarë funksioni duhet të kenë sindikatat?.....	13
Në dukje të vetëpunësuarit	24
Punëtorët e huazuar.....	24
Të punësuarit me afat	25
Invalidët.....	26
Pensionistët.....	26
Punëkërkues: Punëmarrës pa vend pune.....	27
Puna në të zezë	30
Ndërmarrjet e mesme, të vogla dhe fare të vogla	31
Sektori i shërbimeve.....	35
Të rinjtë dhe gratë	36
Çfarë duhet të kenë sindikatat?.....	39
Numër i madh anëtarësh + aftësi për t'ia arritur qëllimit = pushtet	39
Kompetenca	42
Afërsia e vendit	45
Aftësia për të bërë fushata	48
Fleksibiliteti.....	50
Vizionet	53
Ndërkombëtarizimi	56
Si mund të jenë të organizuara sindikatat?	61
Synimet	61
Pavarësia	63
Demokracia	70
Transparencë dhe efijencë	72
Prania.....	74

Aftësia për t'ia arritur qëllimit	78
Anëtarësia aktive.....	81
Sindikatat në mes të shoqërisë	83
Strukturat.....	85
Sindikalisti pranë njeriut	88
Politika solidare e degëve	93
Bashkëpunimi i konfederatave njëra me tjetrën	99
Strukturat financiare	101
Parimet për një organizim modern të sindikatës	108
Qasje pragmatike – ide të reja – praktika më e mirë	113
Të zhvillosh sot ide – T'i vësh në jetë nesër në projekte– Të diskutosh më vonë statutet	113
Tema dhe projektide për reforma organizative.....	117
Tema e kuotës së anëtarësisë	126
Të fillosh që sot – Projektet krijojnë mundësinë.....	130

Parathënie

Të dashur kolege dhe kolegë,

Publikimi që keni përpara përbën një ngjarje të veçantë. Ai përfaqëson një kategori më vete në radhën e prezantimeve mbi veprimtarinë e sindikatave në shoqëritë në tranzicion. Edhe vetë titulli zgjon kureshtje - bëhet fjalë për sindikatat dhe për shekullin XXI. Nisur thjesht nga kuptimi i fjalës mund të pritej që ky libër të jetë një prodhim tipografie voluminoz, i cili vendos në raport me jetën e përditshme të sindikatave ose të shoqërive në procese tranzicioni të ndërlikuara koncepte zhvillimi moderne apo struktura për veprimtarinë e organizatave që lavdërohen kudo. Mirëpo, pikërisht për këtë nuk bëhet fjalë këtu.

Libri që keni përpara mbështetet te përvoja e pasur jetësore dhe merret me çështjet praktike me të cilat përballen sindikatat në Evropën Lindore gjatë procesit të kalimit në një shoqëri demokratike dhe në ekonominë e tregut. Nisur nga përvojat e tij vetjake, meqenëse ai jetoi dhe punoi në kushtet e këtyre vendeve, autori ndjek synimin e qartë të dhënies së një kontributi personal në përpjekjet dhe debatet në këto organizata. Në këtë mes bëhet fjalë për perceptimet, strukturat dhe proceset vendimmarrëse të tyre si dhe për përpjekjen për një pasqyrim të saktë të fushës së veprimtarisë së tyre, i cili gjendet në një tranzicion të vazhdueshëm. Libri merret me probleme të ndryshme: që nga çështje të anëtarëve të sindikatës në nivel ndërmarrjeje dhe të krijimit të strukturave të zhvillimit demokratik deri te zbatimi i tyre praktik në vendin e punës.

Bëhet krejt e qartë - dhe kjo krijon vlerën e kësaj qasjeje - se nuk ka zgjidhje të gjithëvlefshme për këtë proces. Rezultatet e synuara mund të arrihen vetëm prej personave të përfshirë në këtë punë dhe ata e kanë për detyrë të gjejnë zgjidhjet më të mira për çdo vend dhe çdo pjesë të procesit të tranzicionit. Vërtet libri duhet kuptuar si udhëzues, por ai nuk përpiqet të shpjegojë nga këndvështrimi i sotëm modele “të ngritura në qiell” nga vende të zhvilluara, të përshkruajë praktikën më të mirë nga një perspektivë evropiane apo thjesht t’u përcaktojë njerëzve ç’duhet bërë, sepse kjo është realizuar tashmë gjetiu. Ai nuk u bën reklamë modeleve, po përpiqet t’i orientojë lexuesit të mendojnë në mënyrë krijuese dhe t’i inkurajojë njerëzit që punojnë në terren dhe sindikatat e çdo vendi që të krijojnë një sistem të tyre. Këtu bëhet fjalë për marrëdhëniet industriale, për dialogun në shoqëri si dhe për forcimin e potencialit të vetë sindikatës në pikëpamje politike, organizative dhe financiare për t’u përballur me sfidat historike të kohës. Mund të duket sikur këto janë probleme dhe kontekste shumë të thjeshta e themelore, por ja që të gjesh përgjigjet e duhura dhe t’i zbatosh ato në praktikë rezulton e vështirë. Në fund, sipas përfytyrimit më të zhvilluar, suksesi varet prej forcës organizative që ka punuar për arritjen e tij – nga struktura efektive dhe të financuara mjaftueshëm në të gjitha nivelet, nga forca e solidaritetit si dhe nga fuqia për të mobilizuar njerëzit, pra, prej një numri gjithëpërfshirës anëtarësh të motivuar. Çështje, të cilat në pamje të parë mund të jenë të natyrës teknike - si për shembull aftësia për të organizuar një zyrë sindikate, për ta menaxhuar atë në mënyrë eficiente dhe për të mbajtur edhe financat e saj në rregull - mund të duken më pak të rëndësishme në krahasim me sfidën për të reaguar ndaj parimeve të reformimit të ekonomisë, mirëpo mund të

rezultojnë si faktor vendimtar për zhvillimin e organizatave apo për sjelljen kundrejt kërkesave të tyre.

Kjo e drejton vëmendjen te një avantazh i dytë i rëndësishëm për përdoruesin e këtij libri udhëzimesh: te qasja e tërësishme. Ai ofron udhëzim, por jo në formën e një broshure sindikale për fillestarë, sepse nuk është hartuar për të qenë ABC-ja e veprimtarisë sindikale, e cila bazohet në përmbledhje parimesh formale. Sikurse u përmend, ai ofron një bazë solide dijesh për njerëz, të cilët anëtarësohen në sindikata, por edhe ekspertë dhe personalitete drejtuese do të gjejnë në të gjëra interesante e të dobishme. Natyrisht, nuk mund të pritet që të gjithë të pajtohen me parashtrimet dhe të duan t'i zbatojnë ato. Ky libër nuk ofron paraqitje recetash për sukses. Efekti udhëzues dallohet më tepër te çështjet, të cilat përpiqet të trajtojë libri në fjalë dhe te shtytja për ta vendosur diskutimin në udhën e duhur. Ky diskutim duhet të krijojë shanset që të zbulohen e të shfrytëzohen mundësitë ekzistuese dhe potenciali i çdo organizate, sepse vetëm në këtë mënyrë gjenden përgjigjet e nevojshme.

Në vend të tretë qëndron ndjenja, kurrsesi më pak e rëndësishme, e angazhimit personal dhe një mënyrë shikimi plot respekt mbi punën sindikale në procesin e tranzicionit. Kjo shkon tok me përpjekjen për të cekur sfidat e së ardhmes si dhe shanset e sindikatave, dhe për të reaguar siç duhet ndaj tyre. Mu në mesin e krizës financiare që ka shpërthyer aktualisht kjo çështje as që mund të çmohet sa duhet. Zhvillimet e fundit në sektorin bankar dhe në bursa i dhanë goditje të rënda mënyrës së të menduarit të përdorur për arsyetimin e reformave në Evropën Lindore: sipas saj, për sa kohë reformat i përmbahen modelit të tranzicionit të përcaktuar prej institucioneve financiare ndërkombëtare,

tregu i zgjidh të gjitha problemet dhe, sidoqoftë, - kështu pretendon kjo mënyrë të menduari - nuk ka alternativë tjetër. Kriza bëri që ideologjia e tregut si dhe politika e krahut të djathtë të mos pasqyrojnë realitetin. Në të njëjtën kohë prej kësaj lindin të njëjtat pyetje thelbësore për të majtën dhe përkrahës të tjerë të demokracisë në shoqëri. A do t'ia dalin sindikatat ta shfrytëzojnë këtë rast dhe të japin kontributin e tyre për ndryshimet e domosdoshme? Ky libër paraqet përpjekjen e një individi për të dhënë një kontribut pikërisht për këtë synim.

John Monks

Sekretar i përgjithshëm

Konfederata Evropiane e Sindikatave (ETUC)

Këshilli Rajonal Panevropian (PERC) i Konfederatës

Sindikale Ndërkombëtare (ITUC)

Mbi këtë manual diskutimi

Ky manual diskutimi synon t'u japë sindikatave dhe sindikalistëve shtysa për diskutimin rreth së ardhmes së sindikatave të tyre. Faktet, analizat dhe shtysat bazohen në përvojat gati 20-vjeçare të bashkëpunimit me sindikatat në vendet në tranzicion. Megjithatë, nuk synohet aq shumë një analizë e orientuar shkencërisht, sesa teza të lidhura me praktikën dhe shtysa, të cilat mund të hyjnë menjëherë në diskutimet në vendin e punës. Shumë gjëra në një formë apo në një tjetër nuk përbëjnë diçka të re, një pjesë të mirë të tyre iu kanë hyrë tashmë disa sindikata dhe i kanë ndryshuar, mirëpo një përpilim i shumicës së aspekteve dhe i disa shqyrtimeve mund të jetë përsëri ndihmë për njërin apo tjetrin në diskutimet e nevojshme për reforma.

Pra, nuk është e nevojshme të rizbulohen sindikatat ose, më shumë akoma, që atyre t'u caktohen detyra krejt të reja, por që potencialet, përvojat dhe arritjet ekzistuese të shfrytëzohen në mënyrë të tillë që të mbeten të suksesshme edhe në përballjet e ardhshme për interesat e punëmarrëseve dhe punëmarrësve. "Virtetet e vjetra" të sindikatave, si solidariteti dhe veprimi i përbashkët, janë edhe sot moderne dhe të nevojshme, mirëpo, në kushte politike të reja dhe në një botë pune vazhdimisht në tranzicion ato duhen përkufizuar dhe realizuar rishtas.

Në këtë mes gati nuk ka modele suksesi, të cilat thjesht mund të transmetoheshin, po, më saktë, sindikatat duhet të luftojnë me anëtarët aktivë për të gjetur brenda kushteve të përgjithshme të vendeve përkatëse mjetet dhe rrugët e

duhura për të realizuar fuqishëm interesat e punëmarrëseve dhe të punëmarrësve.

Sidoqoftë, për të gjitha modelet individuale ka kushte të përgjithshme dhe piketa të caktuara, të cilat përbëjnë modelin ekonomik-social evropian. Prandaj, përvojat dhe diskutimet nga vendet fqinje dhe nga vende të tjera të Bashkimit Evropian janë të rëndësishme dhe të dobishme. Mirëpo, gjithnjë duhet të bëhet fjalë për atë që parimet e punës sindikale të zbatohen në mënyrë praktike në kushtet e përgjithshme specifike të vendit ose të rajonit amtar dhe të bëhen të dobishme. Kjo mund të arrihet vetëm nga forcat e brendshme, ku vlen të thuhet se shtysat nga jashtë mund të ndihmojnë atëherë kur nuk kanë për qëllim imponimin e modeleve.

Faqet pasardhëse nuk japin një përmbledhje të plotë mbi të gjitha përvojat, mendimet dhe pikëpamjet e ndryshme në diskutimet e ndryshme. Ndoshta për individin është me vlerë vetëm një fjalë apo një tjetër, por manuali i diskutimit mund t'i shërbejë individit për të hartuar analiza më të thella për diskutimet tij dhe për të bërë pyetjet e duhura: Si mund të strukturohen e të zhvillohen më tej në mënyrë të tillë sot parimet e sprovuara të punës sindikale, që në jetën e përditshme të tranzicionit ato të ndikojnë pozitivisht gjithnjë e më shumë të punëmarrëset e punëmarrësit?

Pyetjet me synim të caktuar ofrojnë me gjasa shanset më të mira për zgjidhje të mira.

Frank Hantke

Çfarë funksioni duhet të kenë sindikatat?

Përvojat e sindikatave në vendet në tranzicion në Evropën Qendrore dhe Lindore janë karakterizuar fillimisht nga një formë ekonomike e shoqërore socialiste, e cila u ka caktuar sindikatave detyrat e tyre specifike. Asokohe nuk bëhej fjalë aq shumë që sindikatat të përfaqësonin në mënyrë të pavarur prej partive apo grupeve të tjera politike interesat e punëmarrëseve dhe të punëmarrësve në lojën e konfliktit të interesave. Më saktë, bëhej fjalë që, në kuadër të një politike të përcaktuar nga lart, sindikatat të përmbushnin një detyrë të caktuar, veçanërisht, në nivel ndërmarrjeje.

Punëmarrëset dhe punëmarrësit e organizuar duhet të synojnë me pak përcjelljen e interesave të tyre në politikë dhe duhet të fokusohen më shumë në përcjelljen e tyre në nivel ndërmarrjeje duke ndihmuar kështu në zbatimin tyre.

“Fusha e lojës“ ka ndryshuar

Përkatësisht kjo nuk ishte pjesë përbërëse e repertorit të sindikatës, që me metoda të ndryshme të formave të debatit të luftohej për interesat në nivel dege industriale ose madje në nivel kombëtar. Nga ana tjetër, për sindikatat nuk kishte kurrfarë organizatash të tjera shoqërore, të cilat mund t'i kishin bërë në një mënyrë apo në një tjetër konkurrencë veprimtarisë së tyre. Anëtarësia në një sindikatë përbënte rastin normal për punëmarrësen, punëmarrësin dhe kishte më tepër karakterin e aderimit në një sigurim shoqëror sesa atë të aderimit në një organizatë aktive dhe të shkathët të mbrojtjes së interesave, e cila ishte e gatshme të merrte pjesë në lojën e forcave të ndryshme.

Në përputhje me këto detyra strukturat e sindikatave nuk parashikojnë një organizatë të fuqishme të centralizuar, por ishin - dhe kjo është vetëm në pamje të parë e habitshme - konsiderueshëm më të decentralizuara sesa strukturat sindikale në vendet e Evropës Perëndimore. Pikënisje e punës sindikale ishte sindikata në ndërmarrje, në të cilën punëtorët në më të shumtën e rasteve anëtarësoheshin sapo nisnin punën në një sipërmarrje. Deri më sot sindikatat e ndërmarrjeve në shumicën e shteteve në tranzicion kanë personalitete juridike autonome, të cilat i bashkohen vetëm në bazë vullnetare një organizatë eprore, si për shembull një organizatë dege industriale ose një organizatë rajonale. Mirëpo, ato nuk duhet ta bëjnë këtë doemos, gjë që shpie në struktura të mbrojtjes së interesave në nivel ndërmarrjeje pjesërisht të tilla që nuk i rrok syri (nganjëherë më shumë se dhjetë sindikata të ndryshme ndërmarrjeje në një sipërmarrje).

“Rregulla loje“ të reja

Për arsye të këtyre strukturave deri më sot në vendet në tranzicion është formësuar një tablo organizatash sindikale, të cilat në nivel të mesëm dhe të lartë qendror pothuajse nuk kanë aspak mjete të mjaftueshme, për të qenë sa duhet të afta për të arritur qëllimet në konfliktet e interesave, që janë bërë më të ashpra në vendet në tranzicion. Del në pah se thjesht numrat e anëtarëve apo shkalla e organizimit në pak sektorë nuk janë pothuajse aspak tregues për atë nëse një sindikatë mund t'i realizojë me sukses interesat e anëtarëve të vet apo jo.

Parë nga ana e përqindjes sindikatat - në shumicën e konfederatave të tyre - kanë shpesh shumë më tepër anëtarë sesa disa sindikata në vende të Evropës Perëndimore, duke lënë njëherë jashtë vëmendje, situatën e veçantë në vendet skandinave. Por me gjithë shkallën më të lartë të organizimit apo numrat e mëdhenj të anëtarëve ato, më së shumti, mbeten të dobëta.

Në kushtet e demokracisë gjithnjë e në rritje në vendet e tyre, ndryshe nga më parë, sindikatave u duhet të ndërmarrin më shumë detyra aktive dhe organizuese në politikë. Ato nuk veprojnë më sipas instruksioneve, por u duhet shpesh të hartojnë propozime të tyre, të paraqesin alternativa më të mira se sa ato që bëjnë politika apo grupet e interesit. Në thelb kjo kërkon prej tyre një kompetencë organizimi shumë më të lartë se ç'ka qenë ndonjëherë më parë. Për t'i rënë në të: Sindikatat janë sot në masë të madhe organizata politike, ndërkohë që në kohët e mëparshme ato vepronin më shumë në nivelin social. Për të përdorur një metaforë: Në të kaluarën janë vënë garza me ngjitëse mbi plagë, sot synohet të shmanget plaga. Sidoqoftë, kjo është bërë edhe shumë më e vështirë, sepse në fushë gjenden më shumë lojtarë politikë. Janë formuar organizata punëdhënësish pak a shumë të forta, por edhe grupe të tjera të interesit luftojnë për arritjen me ngulm të ideve të tyre në politikën e përbashkët.

Më shumë rrezik – më shumë shanse

Kësisoj prej sindikatave dhe funksionarëve të tyre kërkohet edhe një masë shumë më e madhe përgjegjësie personale për punën e tyre se sa është kërkuar në të kaluarën. Në të kaluarën shpesh bëhej fjalë për zbatimin e vendimeve politike në nivelin e ndërmarrjes dhe të korporatës. Përgjegjësia

personale që pritet tani do të nënkuptojë dy gjëra: Rreziqe më të mëdha për aktorët veprues dhe për ata, interesat e të cilëve përfaqësojnë këta aktorë; por edhe shanse më të mëdha për të gjithë personat e përfshirë për një organizim më aktiv të botës së punës, për krijim vendesh pune të reja dhe tërheqëse ose, në përgjithësi, për kushte më të mira pune. Sidoqoftë, sindikatat janë - me diferencë të madhe - edhe sot përfaqësuesi më i madh i interesave në vendet në tranzicion.

Pra, si mund të arrihet që numri i madh i anëtarëve të shfrytëzohet në mënyrë të tillë që ndikimi mbi politikën të ketë shanse përkatëse për sukses? Në këtë mënyrë shtrohet pyetja për fuqinë ose për realizimin efikas të interesave vetjake në një pajtim demokratik të interesave. Pra, forcës në arritjen e synimit duhet t'i bashkangjitet edhe një kompetencë organizimi e mjaftueshme. Meqenëse prej sindikatave tani kërkohet që në diskutimet politike të ketë më shumë iniciativë personale dhe aktivitet përsa i takon përmbajtjes, këmba e dytë mbështetëse - kompetenca e organizatës - duhet të zhvillohet shumë më fort. Kompetenca dhe aftësia për t'i arritur synimet janë dy shtyllat, mbi të cilat ka për të qëndruar me sukses lëvizja sindikale.

Kompetencë dhe aftësi për të arritur synimet – shtyllat e sindikatës

Veç kësaj do të shihet që dy shtyllat e sindikatave - fuqia e anëtarësisë dhe kompetenca e organizatës - janë të lidhura ngushtë me njëra-tjetrën dhe janë të varura nga njëra-tjetra. Sindikata jokompetente vështirë të arrijnë suksese të mëdha, por në ditët tona edhe sindikata të zgjuara pa anëtarësi nuk janë pthuajse aspak të afta të

realizojnë synime. Sindikatat jokompetente nuk do të kenë suksese dhe kësisoj, do të humbasin pjesën më të madhe të anëtarëve të tyre. Dhe pa anëtarë mungojnë edhe mjetet financiare për të ndërtuar kompetencë të pavarur.

Pra, si mund të çlirohet nga vargonjtë “gjiganti sindikatë” në vendet në tranzicion dhe mund të shpалosë siç duhet fuqinë e vet? Si mund t’u drejtohen më shumë njerëzve, t’i motivojnë dhe t’i aktivizojnë, për të kontribuar edhe ata në këtë fuqi?

Impulse për punën reformiste

- **Si fillim mund të bëheshin analiza të eficiencës së strukturave organizative ekzistuese. Rezultatet për sektorët e veçantë të organizatës mund të përqaseshin pastaj me detyrat dhe objektivat e vëna vetë.**
- **Detyrat e deritanishme të sektorëve të veçantë të organizatës duhet të analizoheshin si në lidhje me fushat e mëparshme ashtu edhe me ato të reja. Prej këtyre rezultateve mund të hartoheshin eventualisht cikle pune të reja, kombinime të reja informacioni dhe shumë gjëra më tepër.**
- **Me sindikata nga vende të tjera në tranzicion mund të organizohen workshope, për të njohur analizat dhe konkluzionet e tyre - ndoshta krejtësisht te ngjashme.**
- **Në nivele të ndryshme dhe në forma të ndryshme mund të zhvilloheshin veprimtari diskutimi të brendshme, të cilat nga njëra anë kanë si objektiv**

vrojtimin e mënyrave të deritanishme të punës dhe të rezultateve të tyre dhe, nga ana tjetër, konkluzionet e mundshme për ndryshime ose propozimet për ndryshime.

- **Workshop-et e brendshme mbi diskutimin për „fushën e re të veprimit“ në një shoqëri demokratike si dhe eventualisht të “rregullave të reja të lojës” ofrojnë me siguri edhe informacione për nevoja të mundshme ndryshimesh strukturore ose për vendosje theksesh të reja brenda organizatës.**
- **Workshop-et mbi diskutimin e detyrave të sindikatave në shoqëritë në tranzicion dhe në demokraci mund ta përcjellin diskutimin për reformë në tërë radhët e anëtarësisë (duke e ftuar atë për pjesëmarrje në rinovimin e sindikatës së saj).**

Kujt mund t'i drejtohen dhe kë mund të përfaqësojnë sindikatat?

Qysh prej nisjes së kthesës politike në vendet në tranzicion në fillim të viteve nëntëdhjetë, bota e punës ka ndryshuar në mënyrë të konsiderueshme. Për arsye të ndarjes së detyrave për vendet e tyre në Paktin e Varshavës ekonomia e shumë vendeve shfaqte monostrukturë të fortë dhe bazohej në sektorin industrial mbi struktura ndërmarrjesh të mëdha gjithëpërfshirëse.

Shumë shpejt doli se kjo formë e strukturave të ndërmarrjeve të mëdha shpesh nuk është e aftë të mbijetojë në një ambient kapitalist. Në kuadër të privatizimeve në të shumtën e rasteve ato u ndanë ose, pjesërisht, u copëtuan, kështu që mbetën njësi shumë më të vogla, të cilat, sidoqoftë, në bazë të teknologjisë thelbësisht më të mirë u bënë shumë më produktive. Një numër më i vogël të punësuarish arriti të prodhonte më shumë dhe të kryente shërbime më të mira. Me këtë sipërmarrjet kanë prodhuar nganjëherë pjesë shumë më të mëdha në produktin e brendshëm bruto sesa më parë.

Struktura të reja në botën e punës...

Pranë kësaj lindi një botë gjithnjë e në rritje ndërmarrjesh të vogla e të mesme. Fushat e punës së tyre rezultojnë nga njëra anë prej largimit të proceseve të punës nga strukturat e mëparshme të ndërmarrjeve të mëdha, kështu që shumë punë të kryera deri tani nga vetë sipërmarrja u morën përsipër nga sipërmarrje të vogla të vetat. Mirëpo, u rrit në një masë aq të madhe edhe sektori i shërbimeve, sa që në

shumë vende ai e ka lënë shumë prapa sektorin e prodhimit për nga pjesa e produktit social bruto. Sot gati në asnjë vend në tranzicion nuk gjejmë një shoqëri ende të orientuar nga prodhimi. Përkundrazi, të gjitha shoqëritë po zhvillohen në drejtim të Evropës Perëndimore në shoqëri të orientuara nga dija dhe shërbimi.

Në asnjë vend nuk ka më pak se 90 për qind të sipërmarrjeve, të cilat kanë më pak se 250 punonjëse dhe punonjës. Numri i ndërmarrjeve të vogla dhe fare të vogla u rrit jashtëzakonisht. Me që bie fjala, ky është një fenomen, të cilin e gjejmë edhe në të gjitha shoqëritë e tjera të punës në Evropën Perëndimore, dhe për këtë arsye ky problem nuk është i panjohur as për sindikatat e këtyre vendeve. Sidoqoftë, këto të fundit patën shumë më tepër kohë për t'iu përshtatur këtyre ndryshimeve sesa ishin në gjendje ta bënin sindikatat në vendet në tranzicion. Megjithatë, duhet konstatuar që në të shumtën e rasteve as sindikatat në Evropën Perëndimore nuk ia kanë dalë të ruajnë fuqinë e tyre të mëparshme në botën e punës në tranzicion ose madje ta shtojnë atë. Për këtë arsye impulse të rëndësishme duhen pritur edhe nga shtete fqinje nga fusha e tranzicionit, jo vetëm prej sindikatave nga Evropa Perëndimore. Mirëpo, nëse vrojtohet parimisht problematika e sindikatave - rënia e strukturave të ndërmarrjeve të mëdha, numri në rritje i ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme, zhvillimi i një sektori shërbimesh në rritje e të tjera, mund të flitet krejtësisht për një fushë problematike, e cila prek në të njëjtën masë të gjitha sindikatat e Evropës.

...kërkojnë struktura të reja organizimi

Pra, kur strukturat e ndërmarrjes kanë ndryshuar në këtë mënyrë ose gjenden në një proces ndryshimi, atëherë

detyrimisht duhet të ndryshojnë edhe strukturat e anëtarësisë - ose anëtarësia zvogëlohet automatikisht - paralelisht me rënien e strukturave të ndërmarrjeve të mëdha.

Çdo punëmarrëse dhe çdo punëmarrës duhet të kenë të drejtën dhe mundësinë që të mund të përfitojnë mbrojtjen dhe anëtarësinë në një sindikatë demokratike!

Kjo kërkesë në pamje të parë duket mjaft e thjeshtë, mirëpo në shumë vende të Evropës Qendrore, Lindore dhe Juglindore ka një sërë pengesash për shumë njerëz, që të bëhen anëtarë sindikate dhe në mënyrë që të angazhohen me vendosmëri për të drejtat e tyre në vendin e punës dhe në shoqëri.

Në fakt, mundësitë ligjore japin hapësirë të madhe, por edhe e kufizojnë shpesh në mënyrë të papranueshme kërkesën e mësipërme për një përfaqësim efikas të interesave. Kjo vlen veçanërisht për sipërmarrjet e vogla, në të cilat formimi i mbrojtjes së interesave në nivel ndërmarrjeje lejohet vetëm pasi është arritur një numër i madh punonjësish. Atje edhe sindikatat kanë pak shanse të bëjnë reklamë për vete dhe të pranojnë anëtarë. Këtyre u shtohen kufizime të ndryshme ligjore për sindikatat në degë të ndryshme profesionale, si për shembull në polici, në sektorë të tjerë të shërbimit publik apo edhe në fushën ushtarake.

Zbatimi i ligjeve në realitet

Mirëpo, shumë më „efikas“ është mosrespektimi flagrant i ligjeve prej shumë punëdhënësve - qofshin sipërmarrje të vegla apo sipërmarrje shumëkombëshe. Këta ua ndalojnë

pak a shumë hapur punonjësve të tyre anëtarësinë në një sindikatë. Ngjanjëherë kjo ndodh hapur gjatë intervistës së marrjes në punë ose më vonë, kur te punonjësit bëhet i dukshëm interesi sindikal. Pikërisht te sipërmarrjet shumëkombëshe kësaj i shtohet fakti që me rroga dhe paga më të larta si dhe shpesh me kushte të mira pune „bëhet reklamë“ për të përjashtuar mundësinë e anëtarësimin në sindikatë. Për të gjitha këto thyerje të ligjit ka faktorë të fuqishëm mbështetjeje janë: papunësia e madhe në vendet në tranzicion dhe mungesa e alternativave profesionale. Kështu, shumë njerëz nga frika se mos humbasin vendin e tyre të punës nuk iu bashkohen sindikatave dhe as nuk përpiqen në mënyrë aktive që të bashkëveprojnë në një formë tjetër në përfaqësimin e interesave në ndërmarrje.

Por për thyerje të tilla të ligjit nevojiten të paktën dy palë. Deri tani sindikatat as nuk ia kanë dalë - shpesh as nuk janë përpjekur shumë - që t'i pengojnë thyerje të tilla të ligjit ose të bëjnë që ato të ndiqen penalisht. Për sa kohë që trysnia mbi këta punëdhënës dhe sipërmarrje nga ana e sindikatës është kaq e ulët sa tani, sindikatat bëhen disi bashkëfajtores në këtë situatë.

Modernizimi i statuteve

Një faktor i tretë për faktin që jo të gjithë të punësuarit kanë shansin për anëtarësim në sindikatë, duhet kërkuar qartë te vetë sindikatat. Meqenëse ato mbahen fort pas strukturave organizative dhe statuteve të deritanishme, për pjesë të mëdha të ekonomisë ka gati një „automatizëm përjashtues“ për anëtarësimin. Si ndodh kjo? Shumica e sindikatave në vendet në tranzicion vuajnë ende nga strukturat organizative, të cilat më lart u përshkruan si „struktura socialiste“. Me këtë kuptohet fakti që, zakonisht, mund të përfitosh anëtarësi

vetëm në një sindikatë ndërmarrjeje. Në rast se nuk ka sindikatë ndërmarrjeje, as nuk mund të bëhesh anëtar.

Përballë faktit që në shumë sipërmarrje - biznese të sapongritura, ndërmarrje të vogla dhe të mesme etj, - nuk ka (më) sindikata ndërmarrjeje, nuk ka shanse edhe për një numër të punësuarish në rritje për t'u bërë anëtar sindikate. Së paku disa sindikata po fillojnë tani që, krahas anëtarësisë së zakonshme në një sindikatë ndërmarrjeje, të ofrojnë edhe një anëtarësi të drejtpërdrejtë në organizatën e degës industriale. Një hap i drejtë, që gjithsesi mund ta shpalosë efektin e tij kur të gjithë anëtarët të mund të përshkruajnë këtë rrugë. Si duan t'i përfaqësojnë fuqimisht në vendin e punës sindikatat këta anëtarë - deri tani vetëm të rrallë - të degës industriale? Për këtë nuk janë të përshtatura strukturat e tyre të deritanishme të punës. Kësisoj rrethi i anëtarëve të pranuar rishtas në këtë mënyrë do të mbetet hë për hë i vogël.

Punë e pasigurt – Sindikatat duhet të përfaqësojnë atje të punësuarit

Pikërisht në vendet në tranzicion po përhapen me shpejtësi të madhe marrëdhëniet e pasigurta të punës, të cilat devijojnë në mënyra të ndryshme prej „marrëdhënies normale të punës“, si për shembull java me 40 orë (pune) në pune me orar fiks ose diçka të ngjashme. Kjo mbështetet nga legjisllacione shpesh me boshllëqe si dhe nga situata e trysnisë për shumë njerëz, e përshkruar më sipër, të cilët kërkojnë punë apo duan të mbajnë një punësim të përkohshëm. Këto marrëdhënie pune ekzistojnë në të gjithë sektorët e ekonomisë.

Në dukje të vetëpunësuarit

Sipërmarrjet e mëdha shkëpusin degë biznesi ekzistuese të tëra (outsourcing) dhe e dërgojnë, për shembull, një pjesë të punëmarrësve të deritanishëm në të ashtuquajturin vetëpunësim në dukje. Ky sektor perceptohet ende nga vetëm pak sindikata si pjesë e punës së tyre, sepse edhe nuk bëhet më fjalë për punëmarrës klasikë. Ajo çka formalisht mund të duket e duhur, në praktikë rezulton gati si e kundërta. Në rast se të punësuarit „normalë“ në të gjitha vendet i nënshtrohen detyrimit për sigurime sociale nëpërmjet punëdhënësit, ky sigurim social është tani vetëm çështje e të vetëpunësuarit në dukje, i cili shpesh nuk mund t’ia lejojë vetes një gjë të tillë. Sepse në vetëm pak raste ai realizon të njëjtat të ardhura bruto si më parë si i punësuar fiks. Si do t’ia vlente ndryshe outsourcing-u për punëdhënësin? Me këtë përjashtohet faktikisht një pjesë e madhe e “të punësuarve të varur” (me plot kuptimin e fjalës) nga sistemi i sigurimeve shoqërore. Kjo nuk duhet t’i lërë indiferente sindikatat. Ato duhet të kërkojnë rrugë për të ndihmuar edhe këta të punësuar ose për t’u dhënë atyre një mundësi, që të angazhohen me vendosmëri për përfaqësimin e interesave të tyre në bashkësinë e sindikatës.

Punëtorët e huazuar

Edhe kjo formë punësimi po shtohet qartazi. Dhe vetëm në pak vende ka tashmë një legjislacion të mjaftueshëm, i cili përcakton së paku të drejtat elementare të të punësuarve me huazim. Ende më pak respektohen më pas në praktikë këto të drejta. Kush i mbron këta të punësuar dhe kush

u jep atyre mundësinë që të angazhohen kolektivisht për interesat e tyre?

Në të shumtën e herëve nuk ka as marrëveshje tarifore, as rregulla të tjera mbrojtjeje, kështu që punëtorët e huazuar në të shumtën e rasteve lihen të pambrojtur në dorë të punëdhënësve përkatës. Prej kësaj rezulton një fushë e gjerë veprimtarie për sindikatat. Nga njëra anë duhen kërkuar energjikisht rregulla ligjore, nga ana tjetër duhen gjetur edhe rrugë për t'i fituar këta të punësuar. Kjo edhe për faktin ngaqë shpesh kalimi ndërmjet „punësimit normal dhe punës së huazuar“ ndodh në të dyja drejtimet, d.m.th. që edhe shumë anëtarë të deritanishëm për shkak të humbjes së vendit të punës a diçkaje tjetër punojnë në të ardhmen si punëtorë të huazuar. Këta anëtarë sindikate nuk lejohet të humben. Këtu duhet mbështetur edhe te përvojat pozitive në vendet anëtare të BE-së dhe duhen mbajtur parasysh rregulloret e realizuara të BE-së.

Të punësuarit me afat

Në fakt, në shumicën e vendeve ka rregulla ligjore, të cilat orientohen pak a shumë te direktivat e BE-së. Por edhe këtu ngjarjet përcaktohen më shumë prej boshllëqeve në legjislaturë ose prej anashkalimit të legjislaturës në praktikë. Megjithëse ka kufizime ligjore, lidhen marrëveshje punësimi afatgjata zinxhir shpesh edhe me lajmërimin: Merre këtë ose kemi për të marrë dikë tjetër. Në raste të tjera negociohen ndërprerje, kështu që rregullat e punës zinxhir nuk gjejnë më zbatim e të tjera. Shpesh të punësuarit me afat edhe në sipërmarrje me sindikatë ndërmarrjeje nuk arrijnë që të vendosin kontakt me sindikatën ose sindikatat „nuk ua

hedhin sytë“. Por edhe këtu vlen të thuhet se kalimi ndërmjet dy formave të punësimit nuk është i shenjuar qartë në të dy drejtimet e kësaj ka arsye të mjaftueshme që edhe të punësuarit me afat të shihen në radhë të parë si anëtarë potencialë për sindikatat.

Invalidët

Përveç vështirësive „normale“ të jetës profesionale në vendet në tranzicion, për punëmarrëset dhe punëmarrësit invalidë lindin probleme të tjera të konsiderueshme, e shpesh ekzistenciale. Ata arrijnë vetëm në pak raste të hyjnë në jetën e punës të njohur si të punësuar ose të mbeten në të. Kjo ndodh ndërkohë që invalidët kanë treguar në mënyrë të shumëfishtë se janë krejtësisht në gjendje të japin kontributin e tyre duke arritur kësaj që të sigurojnë edhe në mënyrë autonome mjetet e jetesës. Por për këtë duhet krijuar (së bashku me ta) një kuadër përkatës. Kjo vlen për formësimin me plan të vendeve të punës si dhe për përcaktimin e pagave. Sindikatat nuk duhet t’ua lënë këtë fushë disa projekteve të pakta sociale, po, përkundrazi, duhet të angazhohen së bashku me vetë invalidët për interesat e tyre. Mund të fillohej me grupe pune të orientuara nga tema dhe me veprimtari informimi. Prej tyre mund të dalin më vonë edhe projekte krejt konkrete për krijimin dhe sigurimin e vendeve të punës për invalidë. Me këtë vetëkuptohet do të rritet numri i anëtarëve.

Pensionistët

Nuk duhet të kalojë pa e parë, që shumë anëtarë sindikate janë ndarë nga jeta e punës dhe nuk kanë për t’u kthyer më

atje. Kjo vlen për pensionistët për arsye moshe, por edhe për persona të nxjerrë herët nga jeta e punës, të cilët janë ende plot energji. Duhet marrë për bazë se edhe 20 deri në 25% e numrit të përgjithshëm të anëtarësisë së shumicës së sindikatave përbëhet nga pensionistë!

Politika sociale aktive e sindikatës nuk përfundon te pensioni i pleqërisë! Kjo do të thotë se shumë njerëz (po qe se do t'u ofrohej mundësia e një organizate të fortë) angazhohen për kushte më të mira të sigurimit të tyre shëndetësor dhe të pensionit.

Në shumicën e rasteve edhe kolege e kolegë të organizuar sindikalisht nuk gjejnë më vend madje dhe funksione në sindika, të cilat mund t'i merrnin shumë mirë përsipër. Përballë nevojës për të pasur mundësisht shumë anëtarë aktivë, është e pakuptueshme kur sindikatat nuk e përdorin këtë potencial përvojë. Të integruar mirë në organizatë, anëtarët e vjetër mund të bënin në shumë fusha punë sindikale të rëndësishme (pikërisht në vende e qytete, ku mungon shpesh prania e sindikatave).

Punëkërkues: Punëmarrës pa vend pune

Të papunët apo njerëz, të cilët duan të hyjnë në botën e punës dhe momentalisht nuk kanë punë, duhen parë parimisht si punëmarrës. Sepse ata janë potencialisht po ashtu të punësuar dhe meritojnë për këtë arsye të njëjtat mundësi mbrojtjeje dhe modelimi prej sindikatave si të punësuarit vetë. Në shumë raste të papunët kanë qenë më parë edhe anëtarë sindikate. Por edhe shumë të rinj do të dëshironin t'i bashkoheshin një sindikate, në rast se ajo do t'u ofronte atyre mbështetje dhe mundësi punësimi për të luftuar për interesat e tyre. Vetëm kush e sheh papunësinë si gjendje të përhershme, mund të

kënaqet me faktin që personat e prekur prej saj në të shumtën e rasteve deri tani nuk përfitojnë ndihmë sindikale. Por kush e sheh këtë çështje ndryshe, natyrisht duhet të shohë te të papunët e përkohshëm dhe te punëkërkesit edhe anëtarë potencialë për një sindikatë, dhe t'u bëjë atyre të mundur qëndrimin e vazhdueshëm në bashkësinë solidare sindikale.

Do të ishte fatale (në të njëjtën masë si për sindikalistët ashtu edhe për personat me punë të pasigurt dhe për të papunët e përkohshëm) sikur të gjitha grupet e renditura të mos ishin edhe grupe të synuara potenciale për sindikatat. Së pari, këto grupe vazhdojnë të zgjerohen (pa angazhimin e sindikatave me gjasa edhe më shpejt), por gjithnjë pa mbrojtje. Dhe së dyti, në këto grupe gjenden sa vjen e më shumë njerëz, të cilët janë tashmë ose kanë qenë anëtarë sindikate, ose njerëz, të cilët do të bëheshin anëtarë sindikate në rast se sindikatat do t'u ofronin atyre një vend. Kësaj i shtohet fakti që në rrjedhën e karrierës së tyre profesionale shumë prej këtyre personave të prekur me siguri do të mund të hyjnë edhe në tregun e rregullt të punës. Por në qoftë se sindikatat nuk tregohen të hapura në situatën e tyre të vështirë personale, atëherë përse këta dikur (në kohë më të mira) t'u drejtonin vëmendjen sindikatave?

Ndryshimi i vendit të punës dhe i profesionit bëhen raste normale

Një vërejtje e fundit në lidhje me ndryshimet në karrierat profesionale. Sa vjen e më shumë punëmarrësve u duhet që gjatë karrierës së tyre profesionale të kalojnë stacione të ndryshme: Kualifikimi profesional, papunësia e përkohshme, forma dhe kushte të ndryshme punësimi e të tjera.

Është konstatuar që strukturalisht sindikatat janë rrallë në gjendje t'i shoqërojnë këta njerëz pa ndërprerje ose t'i mbajnë ata pa problem si anëtarë. Strukturat organizative të tanishme gati nuk e lejojnë fleksibilitetin e punëmarrësve - i kthyer në domosdoshmëri - në funksionin e tyre si anëtarë sindikate. Kur një punëmarrës largohet nga ndërmarrja - për çfarëdo arsye qoftë, nga pushimi prej pune deri te ndërrimi normal i vendit të punës - atëherë ai e humbet anëtarësinë në sindikatën e ndërmarrjes. Se a do të ketë përsëri një mundësi organizimi në marrëdhënien e re të punës, kjo nuk është e sigurt, po aq sa gatishmëria e tij për të pyetur edhe një herë për mundësinë e anëtarësimit. Në këtë mënyrë sindikatat humbasin nga viti në vit mijëra anëtarë - pa qenë e nevojshme. Nevojiten vetëm ndryshime të politikës organizative, në mënyrë që këtu mundësitë të shfrytëzohen më mirë.

Nuk duhet të ketë asnjë vend në botën e punës, i cili lihet pas dore prej sindikatave – edhe kur është e bezdisshme – e ndoshta më shumë...

Në qoftë se fillimisht u morëm me grupe të ndryshme punëmarrësish, tani na jepet mundësia të këqyrim vendet e ndryshme, ku gjenden këto grupe, ku mësojnë e ku punojnë. Në fillim u tërhoq vëmendja për faktin që bota e punës është bërë mjaft e mëvetësishme. Gjithnjë e më pak ajo karakterizohet nga struktura ndërmarrjesh të mëdha, gjithnjë e më shumë portretin e botës së punës e përcaktojnë vende pune krejt të ndryshme - nga vendi i punës në shtëpi deri te pozicioni në konvejer.

Puna në të zezë

Në disa nga vendet në tranzicion puna në të zezë përbën gati gjysmën e produktit social bruto. Madje në shumë vende nuk duket ndonjë përmirësim në horizont. Edhe këtu nuk ka vetëm një fajtor të vetëm. Sigurisht, gjendja e tendosur e tregut të punës detyron për momentin shumë njerëz që t'i hyjnë punës në të zezë, veçanërisht kur ata u përkasin grupeve të caktuara. Kështu të rinjtë - pavarësisht nga kualifikimi i tyre - shpesh gati nuk kanë kurrfarë shansesh që të arrijnë marrëdhënie pune të rregullta. Edhe gratë, veçanërisht në sektorin e shërbimeve, punësohen shpesh në të zezë. Në këtë mënyrë personat e prekur kanë një varg disavantazhesh të rënda. Kështu ata nuk kanë kurrfarë mbrojtjeje dhe kurrfarë mundësie për të fituar të drejtën e tyre në çfarëdolloj mosmarrëveshjeje. Përveç kësaj, ata nuk arrijnë të gëzojnë sigurimet shoqërore – gjë që në rastin e aksidenteve në punë mund të shpjerë, qysh në moshën e punës, në katastrofa personale. Disavantazhet vijnë në rast sëmundjeje ose në pleqëri, ngaqë shpesh nuk janë të garantuara as pagesat minimale.

Problemet makroekonomike të punës në të zezë nuk do të shtjellohen më tej, pasi ato vetëkuptohen. Por edhe në marrëdhënie pune normale ka shumë punë në të zezë shtesë - e kjo patjetër shpesh me miratimin e të punësuarve dhe në fare pak raste kundër protestës efektive nga ana e sindikatës. Fjala është për ashtuquajturat paga në zarf. Zyrtarisht punëdhënësi paguan pagat minimale të përcaktuara me ligj apo edhe pagat tarifore të negociuara, por punën shtesë, kualifikimin më të lartë etj. i shpërblen në të zezë me një zarf “nën tavolinë”. Në planin afatshkurtër punëmarrësi mund të shohë këtu një avantazh, por në planin afatgjatë ai i mohon

vetes sigurimin e mjaftueshëm shoqëror dhe eventualisht edhe shanse profesionale në kuadër të karrierës. Nga këndvështrimi i sindikatës kjo gjendje e përhapur gjerësisht është sigurisht e papranueshme dhe duhet luftuar rreptësisht. Shumë vende pune shtesë mund të krijoheshin p.sh. nëpërmjet kufizimit të punës së zezë, nëse do të arrihej të shmangej puna e paligjshme dhe puna shtesë. Për këtë arsye është edhe në interes të një përfaqësimi të interesave - i cili sa vjen e forcohet -, në mënyrë që sindikatat t'i bëjnë për vete personat e prekur, të luftojnë së bashku me ta për kushte më të mira pune dhe, sidomos, për një vend pune të rregullt.

Ndërmarrjet mesme, të vogla e fare të vogla

Në qoftë se në të kaluarën që e mundur që si funksionar sindikate të ndeshje në relativisht pak ndërmarrjet e mëdha relativisht shumë punëmarrëse e punëmarrës në të njëjtën kohë, atëherë kjo gjë sot ka ndryshuar skajshmërisht. Sa vjen e më shumë ndërmarrje të mesme, të vogla e fare të vogla ofrojnë gjithnjë e më shumë vende pune dhe kohët e punës variojnë gjithnjë e më fort. Prej kësaj rezultojnë detyrimisht një sërë pyetjesh për punën e funksionarëve apo për strukturat ekzistuese, si p.sh.:

- A mjafton ende që funksionarët të shkojnë në ndërmarrjet e mëdha (ku në të shumtën e rasteve ata kanë akses), për t'iu drejtuar anëtarëve dhe për të fituar anëtarë të rinj?
- A mjafton që sindikatat t'i kenë hapur zyrat e tyre dhe të presin për “klientët” e mundshëm?
- A janë ndërmarrjet të vetmet për punësimin në botë, në

të cilat kryejnë punën e tyre sindikatat ose ku ato ofrohen si organizata ndihme dhe mbrojtjeje?

- A nuk duhet menduar që eventualisht punëmarrëseve dhe punëmarrësve t'iu drejtohesh dhe t'i bësh për vete edhe atje ku ata qëndrojnë jashtë kohës së punës?
- A nuk janë, sa vjen e më shumë, edhe probleme të tërthorta, që u krijojnë vështirësi punëmarrëseve e punëmarrësave, por që ndikojnë fuqishëm tek aftësia e tyre për të punuar?

Sigurisht, në këtë sfond ka shumë më tepër pyetje dhe sugjerime, por njëherë duhet të argumentohen dhe ndriçohen këto pyetje të formuluarat.

Atje ku krijohen vende pune

Tradicionalisht sindikatat janë të përfaqësuara veçanërisht në ndërmarrjet e mëdha dhe në ato prodhuese. Kësisoj nuk është aq për t'u habitur që ato i kanë përshtatur strukturat e punës së tyre në këtë drejtim. Po aq pak të çudit fakti që shumica e funksionarëve të sindikatave - veçanërisht në nivelin e ulët dhe atë të mesëm - e kanë origjinën pikërisht nga këto struktura dhe eksperiencën e tyre të punës të grumbulluar pikërisht atje. Prej kësaj rezulton se personeli i sindikatave është po aq shumë ose po aq pak fleksibël sa ç'është vetë organizata: në shumicën e herëve shkohet fillimisht atje ku „e njeh vendin pëllëmbë për pëllëmbë“ dhe shumë më pak atje ku kushtet janë krejt të ndryshme, dhe shpesh më të vështira në thelb. Kjo vlen zakonisht për ndërmarrjet e mesme, të vogla e fare të vogla (SME). Tek ato shpesh nuk ka përfaqësim sindikal, shpesh „shefi“ nuk e lejon një punë sindikate të rregullt e të tjera. Këtu ka dy alternativa: Së pari, funksionarët e sindikatës nuk shkojnë

atje e së dyti, ata përqendrohen pikërisht atje, sepse - jo pa të drejtë - ata duhet të mendojnë se pikërisht atje janë shumica e shkeljeve të ligjit apo e të drejtave sindikale, ose edhe sepse atje ata mund të fitojnë për punën e tyre shumicën e anëtarëve të rinj.

Për ilustrim mund të ndihmojnë disa rezultate të një anketimi në SME-të në Hungari. Në një sondazh përfaqësues mbi gjendjen e dialogut social dhe të anëtarësisë në sindikatë në SME, në vitin 2007, ne iu drejtuam ndër të tjera punëmarrëseve e punëmarrësve pyetjet vijuese. Edhe në Hungari në shumicën e rasteve mund të bëhesh anëtar sindikate vetëm nëse tashmë ka një sindikatë ndërmarrjeje. Ne morëm rezultatet e mëposhtme, të cilat duhet të japin vërtet shkas për t'u reflektuar:

Përqindja e SME-ve në të gjithë ndërmarrjet hungareze	> 90%
Përqindja e vendeve të punës në SME	rreth 50%
Shkalla e organizimit në të gjitha ndërmarrjet hungareze	rreth 25%
Shkalla e organizimit në ndërmarrjet hungareze me më pak se 250 të punësuar	< 3%
Shkalla e organizimit në ndërmarrjet hungareze me më pak se 50 të punësuar	< 0,3%

Dëshira e të punësuarve në SME-të hungareze për t'u bërë anëtarë sindikate	spontanisht po	40%
	ndoshta po	20%
	nuk e di ose jo	40%

Hungaria mund të shërbejë patjetër si shembull për ndryshimin e botës së punës gjatë dhe pas tranzicionit. Kjo do të thotë, se do të ketë zhvillime krejtësisht të ngjashme në vendet e tjera në tranzicion - duke u larguar prej strukturave të ndërmarrjeve të mëdha dhe duke u zhvendosur drejt ndërmarrjeve më të vogla. Prandaj janë të pritshme edhe rezultate të përafërta ndër punëmarrësit e SME-ve të vendeve të tjera në tranzicion.

Numri i madh i atyre të cilët do të aderonin spontanisht ose vetëm ndoshta do të aderonin në një sindikatë, po qe se do të kishin mundësinë për ta bërë një gjë të tillë, në të njëjtën kohë të gëzon por edhe të tremb! Të gëzon, sepse këtu manifestohet një potencial i pamasë për sindikatat. Të tremb, sepse me këtë bëhet mëse e qartë se sa shumë mungon dhe sa shumë dëshirohet mbrojtja sindikale, ndërkohë që deri tani sindikatat nuk janë kujdesur pothuajse aspak për këtë.

Sektori i shërbimeve

Po të këqyrim rritjen e sektorit të shërbimeve kundrejt sektorit të prodhimit ose atij agrar, dhe po të kemi parasysh faktin që pikërisht në sektorin e shërbimeve ka SME të panumërta, atëherë prej kësaj del udhëzimi i dytë dhe i rëndësishëm që tregon për një grup të punësuarish, i cili është tejet heterogjen si edhe i madh dhe ka për të vazhduar të rritet. Në të gjenden berberët, instaluesit e kompjuterave, shitëset të punësuarit në call center, e të tjera si këto.

Për të fituar një përshtypje i këshillohet secilit, të kalojë nëpër qendrën e qytetit, të shohë në çdo dyqan, në çdo ndërmarrje të vogël ose në të gjitha zyrat. Pastaj le të llogarisë me hamendje se sa të punësuar punojnë vetëm atje. Lind pyetja: Sa prej tyre janë anëtarë sindikate? Përgjigjja: Asnjëri! Këtij vëzhgimi t'i bashkohet konstatimi se këtu ekziston pjesa më e madhe e punës në të zezë, se këtu punësohen në shumicën e rasteve gra dhe të rinj, dhe këtu pothuajse asnjë nuk e njeh legjislacionin aktual të punës apo aq më pak e zbaton atë. E kjo ngjet mu në mesin tonë!

Institucionet arsimore

Në shumicën e rasteve vendimet e mëvonshme lidhur me faktin si angazhohet dikush në organizata si parti të apo grupet e interesit paracaktohen qysh në shkollë apo universitet. Mirëpo, realiteti mbizotërues pothuajse në të gjitha vendet është i tillë, që nxënësit nuk mësojnë asgjë ose

mësojnë shumë pak mbi sindikatat. Dhe ajo që ata dëgjojnë në lidhje me to është gjithnjë „nga dora e dytë“ dhe po aq shpesh është më shumë negative.

Atë që nuk e mëson Hansi i vogël, nuk e mëson kurrë më Hansi i rritur!

Megjithatë, në qoftë se i shohim vendet e kualifikimit të të rinjve dhe të të rriturve në moshë të re si etapë të parë të jetës së tyre të punës, doemos nga kjo del se sindikatat interesohen edhe për këtë pjesë të botës së punës - më shumë akoma, se ato duhet të përfaqësohen atje në mënyrë adekuate. Kjo nuk vlen vetëm për njohuritë mbi sindikatat dhe punën e tyre, po edhe për gjërat fare praktike për të rinjtë në vetë kualifikimin e tyre. Në planin e punës qëndrojnë si pika mbi përmbajtjen e kualifikimit apo arsimimit ashtu edhe situata konflikti, në të cilat nxënësit dhe studentët duhet të angazhohen patjetër së bashku për interesat e tyre. E përse të mos e bëjnë këtë me mbështetjen e sindikatës së tyre?

Të rinjtë dhe gratë

Në të gjithë sektorët e cekur të punës së pasigurt apo në rritje e sipër janë të përfaqësuara veçanërisht dy grupe: të rinjtë dhe gratë. Ata janë veçanërisht shpesh të prekur prej papunësisë (shifrat zyrtare për papunësinë e të rinjve në vendet e Evropës Juglindore lëvizin 20 - 60%!) ose janë mesatarisht më shpesh të punësuar në marrëdhënie pune të pasigurta. Shanset profesionale të grave në tregun e punës janë fund e krye më të këqija sesa ato të burrave -dhe kjo

kur kanë mesatarisht arritje më të mira arsimore.

Ndoshta këto grupe kanë nevojë për një mbrojtje edhe më të madhe prej sindikatave, dhe, pa dyshim, për mbështetjen e tyre të plotë. Në shumë vende evropiane është konstatuar se gratë veçanërisht në sektorin e shërbimeve aderojnë ose do të aderonin me qejf në sindikata, në qoftë se do të kishin mundësi për këtë. Atëherë përse sindikatat nuk u drejtohen atyre me oferta përkatëse?

Është gati e kotë të tërheqësh vëmendjen mbi faktin që mesatarja e moshës së anëtarëve të sindikatës dhe të funksionarëve të tyre, pa përjashtim, rritet. Pra, në rast se nuk shtohen mjaftueshëm anëtarë të rinj në moshë të re, “pas 20 vjetësh do të përkeqësohet puna për sindikatat”. Sado e vështirë është që në ditët e sotme një organizatë të bëjë për vete njerëz të rinj, po aq e domosdoshme mbetet kjo gjë. Ende, mjaft sindikata - veçanërisht në nivel dege - nuk kanë oferta përkatëse apo seksione për rininë të cilat funksionojnë.

Atëherë përse kaq shumë fusha të punës lihen të pashfrytëzuara? Dhe përse kjo duhet të mbetet kështu? Këto janë pyetje jetike si për gjithë të punësuarit ashtu edhe për vetë sindikatat.

Impulse për punën reformiste

- **Megjithëse përballë mundësive ekzistuese për analizë të brendshme për anëtarët kjo shpesh nuk duket e thjeshtë, për këtë duhen përgatitur mjaftueshëm të dhëna të detajuara. Nga njëra anë prej tyre do të vihen thekse për përkujdesjen e anëtarësisë aktuale,**

por do të bëhen të qarta edhe deficitet në të gjithë spektrin e tërësisë së punëmarrësve.

- Në varësi të degës apo të kushteve të tjera specifike, në organizatë duhet menduar se cilat grupe janë veçanërisht interesante për sindikatën. Më pas mund të diskutohet për mjetet dhe rrugët se si „mund t’u afroshesh“ këtyre grupeve.
- Njëkohësisht është e domosdoshme edhe një analizë për atë se si do të zhvillohet më tej dega ekonomike apo rajoni, se ç’grupe të reja punëmarrësish krijohen apo janë të nevojshme, dhe eventualisht se çfarë kontributi mund të japë sindikata brenda tërësisë së punëmarrësve për krijimin e vendeve të punës.
- Eventualisht mund të theksohen pikë kryesore konkrete, kështu që me punë jo shumë të madhe mund të kapërcehen fillimisht etapa.
- Sigurisht që edhe duhet pyetur nëse burimet njerëzore ekzistuese të organizatës janë të kualifikuara mjaftueshëm për këtë, apo nëse janë „njerëzit e duhur“ për fushat e reja të detyrave të gjetura.
- Një fjalë e urtë thotë që njerëzit mund t’i bindësh më mirë, kur je „i zanatit“ ose kur i përket të njëjtit grup (grave, të rinjve, pensionistëve etj). Prandaj, duke marrë parasysh planet konkrete duhen aktivizuar njerëzit përkatës në organizatë ose të merret edhe përvojë nga jashtë.
- Në të gjitha këto çështje rekomandohen diskutime të brendshme dhe workshop-e, për të informuar njëkohësisht, që shqyrtimet të masivizohen, dhe që mundësisht të aktivizohen e motivohen shumë persona për të marrë pjesë.

Çfarë duhet të kenë sindikatat?

Pasi reflektuam mbi funksionin si dhe mbi të drejtat përfaqësuese të sindikatave, ngrihet pyetja: Çfarë kompetencash dhe aftësish duhet të sigurojnë apo zgjerojnë sindikatat, në mënyrë që t'u përgjigjen këtyre të drejtave.

Qysh më parë u përmendën dy shtyllat thelbësore të një pune sindikale të suksesshme: Aftësia për të arritur qëllimet dhe kompetenca.

Numër i madh anëtarësh + aftësi për t'ia arritur qëllimit = pushtet

Pushteti i sindikatave buron në radhë të parë nga anëtarët e tyre. Kjo vlen si nga aspekti sasior ashtu edhe nga aspekti cilësor. Numri i anëtarëve dhe shkalla e organizimit në degën ekonomike të tyre apo në vend është një njësi matjeje e rëndësishme për mundësinë e organizatës së tyre për të ndikuar në mënyrë vendimtare në politikë. Ky pushtet mund të përdoret në mënyra të shumëllojshme, për sa kohë sindikatat kanë struktura dhe mekanizma për ta përqendruar madhësinë e anëtarësisë së tyre, për ta fokusuar dhe për ta përdorur në mënyrë të përshtatshme. Sepse vetëm numri i anëtarëve të regjistruar nuk mjafton për të impresionuar bashkautorët politikë apo për të ushtruar trysni mbi ta në pajtimin e interesave. Një vështrim mbi vende të ndryshme mund të mjaftojë për të ilustruar, se vetëm numrat e anëtarëve nuk mjaftojnë kurrsesi për të ndikuar. Kështu, për shembull, sindikatat në shumicën e vendeve në tranzicion kanë shpesh më shumë anëtarë apo një shkallë më të lartë organizimi se në ndonjë vend të Evropës Perëndimore në

BE. Përse ato atëherë në shumicën e rasteve kanë shumë më pak ndikim?

Bashkimi bën fuqinë

Nga njëra anë, e ashtuquajtura larmi e sindikatave mund të shkaktojë që $1 + 1$ të mos bëjnë doemos gjithnjë 2. Për sa kohë konfederatat e ndryshme nuk janë të një mendjeje në çështjet thelbësore të përfaqësimit të punëmarrësve dhe për këtë arsye as nuk paraqiten të bashkuara, mund të ndodhë - dhe fatkeqësisht për këtë shembuj që janë të tepërt - që $1 + 1$ të bëjnë ndonjëherë edhe 0. Kërkesa të kundërta e aq më shumë marrëveshje dypalëshe të njëanshme me një partner negociues shpesh shpesh në dobësimin ose marginalizimin e gjithë lëvizjes sindikale ekzistuese. Kjo gjë ndodh çdo ditë në vendet në tranzicion në të gjitha nivelet e punës sindikale.

Partneri negociues - në ndërmarrjen e punëdhënësit - do të përfitojë nga dobësitë e shkaktuara vetë për aq kohë sa do „të funksionojë“ mosmarrëveshja e brendshme dhe konkurrenca midis sindikatave të ndryshme të ndërmarrjes dhe / ose midis konfederatave të tyre përkatëse. Dhe, meqenëse bie fjala, kjo do të ndodhë në shumë pikëpamje. Nga njëra anë, rrallë do të arrihen marrëveshje të mira. Edhe në këtë pikë, shifrat dhe të dhënat e shumë marrëveshjeve tarifore në ndërmarrje dëshmojnë bindshëm se sa pak të afta mund të jenë sindikatat për të arritur objektivat. Herët a vonë kjo ndikon edhe mbi anëtarësinë. Pasi pothuajse asnjë organizatë nuk mund t'i mbajë gjatë anëtarët e saj apo të fitojë të rinj në qoftë se nuk është e suksesshme.

Anëtarët janë pragmatikë

Më shumë funksionarë sindikatash nga ç'duhet ende besojnë, se për të përkufizuar apo paraqitur sindikatën e tyre duhet të qëndrojnë në plan të parë çështje ideologjike apo të politikës partiake. Nga ana tjetër, punëmarrëset e punëmarrësit janë shumë më pragmatikë në mënyrën si e shohin organizatën e tyre të interesit. Sado në mënyrë të spikatur të ketë luftuar të shkuarën kundër regjimeve të vjetra, sot në radhë të parë nga organizata kërkohet, që në përfaqësimin e interesave për çështjet e sotme dhe të ardhshme të përfaqësimit të tyre në vendin e punës e më gjerë ajo të bëjë mirë „punën e saj“. Meritat e së kaluarës nuk mund të bëjnë gati askënd që ta çojë çështjen deri në fund apo të mund të sjellin anëtarë të rinj. Njëllor qëndron puna edhe me të ashtuquajturat sindikata të vjetra. Shumë prej tyre kanë ngulur këmbë tepër gjatë në strukturat dhe rrejetet politike të vjetra, por edhe mjaft të tjera janë reformuar tashmë me shumë sukses ose gjenden në udhën drejt një shoqërie demokratike moderne. Atyre u shkojnë punët ashtu si të ashtuquajturave sindikata të reja: forca e tyre rezulton nga sukseset apo dështimet e sotme. Në të shumtën e rasteve, anëtarët e sindikatave janë shumë pragmatikë kundrejt organizatës së tyre të interesit - në rast se duan të lidhen ideologjikisht, atëherë me siguri gjejnë organizata të tjera, si p.sh. partitë apo shoqata interesash të çfarëdo lloji.

Të forcohet aktiviteti i anëtarëve

Pra, numri i anëtarëve aktualë të një sindikate qëndron (pak

a shumë) në lidhje të drejtpërdrejtë me aftësinë e tyre aktuale për të arritur synimet. Mirëpo, kjo e fundit nuk varet vetëm nga ana sasiore, po edhe nga cilësia e anëtarësisë. Përse nevojiten numrat e anëtarëve kur ata nuk angazhohen në mënyrë aktive për dhe me sindikatën e tyre për interesat e tyre. Motoja e një sindikate kishte për të qenë me shumë të drejtë: „Sindikata – ajo je ti!“ Vetëm aktiviteti i anëtarëve e kthen në forcë numrin e anëtarësisë. Prandaj anëtarët duhet të jenë të informuar dhe të bindur për atë se çfarë synon të planifikojë dhe të realizojë sindikata e tyre. Vetëm nëse arrihet që anëtarët të nxiten për aksione proteste apo konflikti sindikal të trajtave nga më të ndryshmet, atëherë mundet që një sindikatë të shpalosë forcën, në kuptimin e aftësisë, për të realizuar synimet.

Historia sindikale ka treguar vazhdimisht se nuk mjaftojnë vetëm argumente të mira edhe numra të mëdhenj anëtarësh që edhe në pajtimin e interesave të arrihen suksese. Po t'i kthehemi pyetjes se përse shpesh sindikatat në vendet në tranzicion nuk e kanë fituar aftësinë për të realizuar synimet, ashtu siç e kërkon në fakt shkalla e tyre, atëherë gjejmë këtë përgjigje: Mosmarrëveshja në të ashtuquajturin pluralizëm të sindikatave dhe një aftësi e pamjaftueshme aktivizimi të anëtarësinë e tyre.

Kompetenca

Në debatin e sotëm dhe të ardhshëm të interesave në shoqëritë tranzicion, sindikatat duhet të jenë në gjendje të paraqesin kompetencën e tyre në diskutimet e përmbajtjes. Nuk mjafton aspak, p.sh. që të refuzohen plane të qeverisë për ligje ose masa ristrukturimi të punëdhënësve, pasi nga

sindikatat kërkohet që ato të mund t'i arsyetojnë qëndrimet e tyre. Dhe akoma më shumë. Sindikatave duhet të marrin rolin, e hartuesit të propozimeve të mirëmenduarra për gati të gjitha fushat.

Ekspertët krijojnë kompetencën – nga brenda...

Për këtë nevojiten ekspertë, të cilët janë edhe të lidhur me sindikatat. Kjo do të thotë që sindikatat e suksesshme duhet të kenë edhe personelin e tyre të specializuar në fushëtemat sociale, ekonomike apo të politikave të tregut të punës. Në rastin më të mirë kjo mund të ndodhë në mënyrë qendrore në sindikatat e degëve të tëra ekonomike dhe në organizatat ombrellë, por kurrsesi në nivelin e sindikatave të ndërmarrjes. Sepse edhe vetë sindikatat e mëdha të ndërmarrjeve - me shumicën e deritanishme të të ardhurave nga kuotizacionet - kanë vetëm rrallë mjete financiare për të paguar ekspertë të tyre. Pra, në qoftë se mbetet ndarja e deritanishme e mjeteve financiare midis sindikatave të ndërmarrjeve, sindikatave rajonale, atyre të degëve dhe sindikatave ombrellë, atëherë sindikatat e përjashtojnë vetë sistemin funksional të ekspertëve në radhët e tyre (të cilët detyrohen të mbeten amatorë në shumë fushëtema).

Meqë ra fjala, kjo vlen edhe për shumë detyra që burojnë nga sektori sindikal, si p.sh, rekrutimi i anëtarëve, planifikimi i fushatave, çështjet e informimit të brendshëm etj. Edhe për këto duhen gjetur, punësuar dhe kualifikuar njerëzit përkatës.

Sigurisht, grupet e ekspertëve në sindikata nuk mund të krijohen brenda natës, për këtë duhet njëfarë kohe, edhe për t'i integruar këta ekspertë në punën sindikale dhe për t'u dhënë atyre vendin më efektiv në struktura. Kësisoj, nga

njëra anë, duhet të fillojnë shpejt planifikimet për personelin, të cilat ndihmojnë për të realizuar brenda pak vitesh vizionin e një organizate ekspertësh.

... si edhe nga jashtë

Por edhe në afat të shkurtër mund të korrighohen pjesërisht deficietet në çështjet e specializimit, dhe këtë sindikatat mund ta arrijnë duke iu drejtuar - shumë më tepër sesa deri tani - ekspertizës së huaj. Në shumë universitete dhe institute, por edhe në shtrimin e çështjeve në organizata të tjera joqeveritare, ka ekspertë të cilët - për sindikatat dhe në bashkëpunim me to - mund të përgatisin ekspertiza ose të përpilojnë opinione këshilluese.

Në disa çështje shumë gjëra flasin në favor të asaj, që sindikatat të kërkojnë partnerë aleancash për tema specifike, për t'u forcuar si nga ana e përmbajtjes ashtu edhe nganjëherë, nga ana organizative. Sepse, megjithëse në shumicën e rasteve sindikatat janë me diferencë të madhe, organizatat me numra më të mëdhenj anëtarësh, në disa fusha atyre u mungojnë njohuritë përkatëse, njohuri që ekzistojnë diku gjetkë. Dhe shpesh edhe grupe të tjera interesi janë të kënaqura që mund të përfitojnë mbështetje nga sindikatat për çështje teknike.

Kompetenca duhet të përhapet

Megjithatë, kompetenca e fituar enjë organizate varet edhe nga fakti nëse ajo mund të përcillet si brenda anëtarësisë ashtu edhe nga „jashtë“. Siç u përmend me sipër, gatishmëria luftarake e një sindikate varet nga motivimi i anëtarësisë. Këtu bën pjesë fillimisht informacioni i përshtatshëm, shpesh edhe arsimimi. Ndaj pjesë e krijimit të kompetencës së tërë organizatës duhet të jetë edhe

një sistem arsimimi i brendshëm, i cili është në gjendje të përcjellë te anëtarësia dije si dhe aftësinë për ta përdorur këtë dije në përfaqësimin e interesave. Përballë kësaj morie detyrash për zgjerimin e kompetencës, vetëkuptohet, që të gjitha këto duhen planifikuar, drejtuar dhe edhe financuar në mënyrë qendrore. Një kualifikim i pjesshëm pothuajse nuk ndihmon aspak. Për këtë duhet më shumë: planifikimi i një kualifikimi afatmesëm e afatgjatë, i cili është i gërshtuar ngushtë me temat e objektivat kyç të organizatës.

Me këtë nuk duhen penguar kurrsesi përpjekjet e decentralizuara për arsimim. përkundrazi, sepse (si pjesë e së tërës) ato janë tejet të rëndësishme, pasi masat e decentralizuara për shkollim duhet dhe mund t'i arrijnë koleget dhe kolegët në vendet e tyre të punës. Veç kësaj ka një sërë çështjesh dhe temash, të cilat janë me rëndësi të veçantë pikërisht në nivel ndërmarrjeje, si p.sh. mbrojtja shëndetësore në vendin e punës, politika tarifore - atje ku [ende] lidhen marrëveshje tarifore etj.

Tani është e nevojshme që këta faktorë - aftësia për të realizuar synimet dhe kompetenca - të vihen në jetë në punën e përditshme. Që ato të shpalosen në mënyrë efektive, do të kërkohen aftësi të mëtejshme nga organizata.

Afërsia e vendit

Qysh prej fillimit puna sindikale është bazuar gjithnjë te forca bindëse personale dhe te afërsia e funksionarëve dhe anëtarëve të sindikatës. Ky kontakt personal nuk mund të zëvendësohet me asgjë. Sigurisht, ai mund të plotësohet përmes burimeve të tjera të informacionit, mirëpo kontakti personal është gjithnjë pikënisja absolute për një interes në

punën e sindikatave apo në qëllimet e tyre.

Për këtë arsye qëllim i çdo organizate sindikale është që të jetë e përfaqësuar kudo ku jetojnë dhe punojnë punëmarrëset e punëmarrësit. Me siguri, ky qëllim i lartë nuk mund të zbatohet tërësisht në praktikë, dhe për këtë shpesh nuk mjaftojnë mjetet. Pikërisht për një sindikatë moderne është e domosdoshme t'i shfrytëzojë deri në fund të gjitha mundësitë e saj, në mënyrë që - krahas forcës qendrore - të ngrejë edhe një prani të decentralizuar. Prandaj ato nuk duhet të kufizohen në të qenit atje ku momentalisht ka shumë anëtarë, po pikërisht edhe atje ku ende shumë punëmarrëse e punëmarrës presin kontaktin e parë me sindikatat e do të aderonin me qejf në to (shih edhe sondazhin e sipërpërmendur në Hungari).

Prani e re në fusha të reja

Pra, nëse prania e sindikatës është e rëndësishme, atëherë ajo duhet të ekzistojë në të gjitha nivelet: nga selia qendrore e organizatës së degës ekonomike dhe e konfederatës që qëndron në publik e deri te përfaqësimi në rajone dhe vende si dhe në nivel ndërmarrjeje. Deri tani shumica e sindikatave janë të përfaqësuara dukshëm kryesisht vetëm në nivel ndërmarrjeje si dhe në nivel kombëtar. Sigurisht që tabloja e përfaqësimit gjithëpërfshirës është më shumë në përputhje me tipin ideal, megjithatë sindikatat duhet të orientohen nga kjo tablo ideale e pranisë. Këtu nuk është fjala vetëm te prania e mjaftueshme atje ku tashmë ka shumë anëtarë, po pikërisht edhe atje ku ende shumë punëmarrëse e punëmarrës presin kontaktin me sindikatat (shih për këtë edhe sondazhin e sipërpërmendur në Hungari).

Tek afërsia me anëtarët dhe me anëtarët potencialë hyn edhe afërsia në përmbajtje. Me këtë duhet kuptuar që punëmarrëset dhe punëmarrësit nuk presin nga sindikatat vetëm kompetencë në çështje të përgjithshme të politikës sociale ose ekonomike, po shpresojnë edhe për një mbështetje në interesa specifike profesionale. Në këtë mënyrë pjesë e tablosë ideale të një pranie të decentralizuar është veçanërisht edhe aspekti specifik profesional.

Më shumë detyra për sindikatat e degëve ekonomike

Për t'iu përgjigjur kësaj detyre duhet të shpenzohen kuotizacionet. Prania e një sindikate i shërben, nga njëra anë, mbështetjes së anëtarëve, por, nga ana tjetër, edhe rekrutimit të anëtarëve të rinj, gjë që në shumë ndërmarrje deri tanimë nuk ndodh (p.sh. atje ku nuk ka sindikatë ndërmarrjeje) si dhe për ndikimin e sindikatës nga jashtë në popull, por edhe në nivelet politike përkatëse. Pikërisht kjo e fundit e kapërcen sferën e veprimtarisë së sindikatave të ndërmarrjeve, por mund të kryhet jomjaftueshëm vetëm prej strukturave ekzistuese, zakonisht qendrore. Jo rastësisht, numrat e anëtarëve si dhe ndikimi politik përkatës i sindikatave ndryshojnë jashtëzakonisht fort sipas rajonit, vendit apo ndërmarrjeve të mëdha ekzistuese. Më së shumti sindikatat janë të fuqishme në rajonet përreth kryeqyteteve si dhe në rajonet apo vendet e pakta ku ka ndërmarrje të mëdha apo përqendrim industrie. Nga ana tjetër, hapësira të tëra janë më së shumti gati „pa sindikata“ dhe do të mbeten të tilla sikur sindikatat të mos shkojnë atje. Kështu humbet shumë potencial anëtarësie, por edhe forca e sindikatave për të arritur synimet mbetet e dobët.

Aftësia për të bërë fushata

Nën këtë term duhet të përmbliidhen të gjitha aktivitetet e synuara të sindikatave. Pra, me këtë e kemi fjalën si për fushatat me ndikim të madh tek opinioni publik ashtu edhe për fushatat e brendshme ose politike në fushën e punës lobuese. Parë në përgjithësi, fushatat e të gjitha llojeve duhet të ndihmojnë p.sh. për të zgjuar interes te një grup i jashtëm ose edhe te publiku për kërkesat apo idetë sindikaliste dhe për t'i bindur partnerët e bisedës. Ato karakterizohen nga një orientim afatmesëm dhe afatgjatë në këtë temë, duke mundësuar kështu formimin e opinionit dhe/ose ndryshimin e tij.

Më e vonë në këtë kapitull bëhet e qartë se sa të lidhur ngushtë me njëri-tjetrin janë të gjithë faktorët e veçantë. Për planifikimin e një fushate duhet të verifikohen të gjithë faktorët e pushtetit, ashtu edhe të krijohet kompetenca. Fillimisht duhet të përpunohen ide dhe kërkesa me përmbajtje të mirë, në mënyrë që ato të mund t'i bëhen të transmetueshme publikut. Për këtë duhet të verifikohen mjetet, për sa kohë është në gjendje organizata ta bëjë fushatën dhe çfarë mundësish përshkallëzimi ka.

Fushatat kanë nevojë për një temë dhe ...

Nëse këqyrim fillimisht subjektin e përmbajtjes së një fushate, atëherë kjo varet natyrisht nga vendosja e thekseve të vetë organizatës. Megjithatë duhet të verifikohet gjithashtu nëse „marrësi është i hapur“ për kërkesat, apo nëse çështja duhet tematizuar fillimisht. Një fushatë kundër papunësisë gjen tendencialisht gjithnjë më shumë interes sesa p.sh. një fushatë për një kërkesë ligjore të caktuar. Kjo e fundit

duhet shpjeguar njëherë më gjerësisht dhe çështja duhet që të zgjojë interesin e të adresuarit. Në qoftë se njerëzit nuk ndihen të prekur, atëherë është gati e pamundur të arrihet pjesëmarrje - e çfarëdolloji qoftë.

Për të zgjuar këtë interes nevojitet shumë më tepër sesa vetëm bindje personale. Duhet krijuar mundësi verbale dhe vizuale për të paraqitur në mënyrë të kapshme edhe një temë të vështirë duke ngjallur njëkohësisht emocione pozitive. Për këtë nevojiten specialistë, të cilët ose duhet të punojnë në fushën e tyre ose duhet të angazhohen nga jashtë për sindikatën. Njëkohësisht duhet arritur, që me materiale informuese dhe shkollime të përshtatshme vetë anëtarësia të shndërrohet në faktor aktiv të fushatës. Sindikatat duhet të kenë edhe për këtë specialistë të përshtatshëm dhe duhet të ekzistojë një sistem kualifikimi i njohur. Pra, një fushatë kushtëzohet prej një aparati të brendshëm funksional dhe kompetent, dhe në rastin tjetër duhet të mbështetet, së paku, pjesërisht në mënyrë profesionale nga persona të jashtëm (agjenci, shkencëtarë etj.).

... ato duhet të mbahen përsipër nga të gjithë anëtarët

Lejohet të presupozohet, që një temë fushate fillimisht është diskutuar gjerësisht dhe harmonizuar brenda sindikatës, me synim që më pas ajo të mbështetet në mënyrë aktive si nga grupi i funksionarëve dhe nga anëtarët. Në këtë mënyrë është sqaruar edhe fakti që një fushatë e drejtuar në mënyrë qendrore përfaqëson interesat e kolegeve dhe kolegëve në vendin e punës. Kur është kështu, atëherë edhe paratë përkatëse që nevojiten duhen mbuluar me të ardhurat nga kontributet. Po të vrojtohet struktura momentale e organizimit të sindikatave në vendet në tranzicion, atëherë del që vetëm për pak organizata është e mundur, të zhvillojnë

për një kohë të gjatë një fushatë vërtet me shtrirje të gjerë dhe profesionale, sepse paratë që janë në dispozicion në qendër janë në shumicën e rasteve tepër të pakta.

Por kur, për arsye të kostove, një fushatë e planifikuar duhet minimizuar në aspekte të ndryshme, atëherë nuk është e sigurt nëse ajo mund të shpalosë në donjë mënyrë efektin e saj. Kështu p.sh. aksionet një herë të vetme nuk ndihen gati fare -edhe atëherë kur si p.sh. afishet janë mjaft të shtrenjta. Probabiliteti për sukses qëndron te permanenca e paraqitjes publike, që është edhe parakusht. Edhe një paraqitje joprofesionale ka më shumë efekt kontraproduktiv, duke marrë parash konkurrentët e shumtë sot, të cilët përpiqen të tërheqin vëmendjen e publikut.

Fleksibiliteti

Askush nuk ka për të mohuar se fleksibiliteti - parë krejt përgjithësisht - në të shumtën e rasteve është një cilësi e dëshiruar. Por ç'kuptim mund të ketë kjo konkretisht për punën sindikale? Pikërisht sindikatat - në dallim p.sh. prej shumicës së partive politike në vendet në tranzicion - zotohen në kongrese për planifikime pune dhe vendosje aspektesh kyçe afatmesme dhe afatgjata. Dhe mirë bëjnë, pasi me këtë anëtarët, punëmarrëset dhe punëmarrësit e tjerë e dinë “se në ç’pozicion qëndrojnë me sindikatën”.

Sidoqoftë, shumica e fijeve të subjektit në skenën politike nuk kalojnë sipas planeve të punës të miratuara prej sindikatave. Kështu p.sh. ndërrimet e qeverive bëjnë relativisht shpesh që fushëtema të rëndësishme të vendosen më shumë ose jo aq shumë sesa më parë në fokusin politik. Natyrisht, diçka e ngjashme vlen edhe për

rajonet apo komunat. Po njësoj, proceset e privatizimeve janë shpesh jo të parashikueshme në planin afatgjatë, po në të shumtën e herëve i vendosin në afat mjaft të shkurtër sindikalistët e prekur para alternativave për të vepruar.

Lidhja e domosdoshmërive afatshkurtra me qëllimet afatgjata

Edhe aksionet e protestës - deri tek grevat të cilat shkojnë përtej shkallës së ndërmarrjes - bëhen nganjëherë të domosdoshme në afat shumë të shkurtër. Ngjashëm qëndron puna me projektet politike konkrete, të cilat marrin mjaft shpesh kthesa që kërkojnë një aktivitet sindikal të intensifikuar. Kjo vlen p.sh. për projektligje, të cilat pjesërisht ndikohen nga grupet e ndryshme të brendshme të interesit, nga partnerë të mundshëm koalicioni, nga këshilltarë të jashtëm e deri p.sh. nga Banka Botërore me prioritetet e saj krejt të tjera.

Si mundet që sindikatat jo vetëm të reagojnë ndaj kësaj, po edhe të ndërhyjnë në kohë dhe aktivisht në procese ekzistuese? Le ta shohim këtë te shembulli i amendimit të disa pikave të rëndësishme të ligjit të punës. Nëse e kemi tashmë në dorë tekstin, atëherë në shumicën e rasteve është mjaft vonë që të arrihet të shmangen në mënyrë efektive disavantazhe të rënda. Në këtë moment në të shumtën e herëve mund të bëhen vetëm korrekture të pjesshme. Prej sindikatave duhet një vëzhgim politik largpamës, për të ndërhyrë në zhvillime. Ndoshta në disa raste është e këshillueshme t'i hapësh diskutimet politike rreth amendamentit me parashtrime të tuat të bazuara. Fatkeqësisht, deri tani pikërisht në vendimet e rëndësishme paracaktuese në procesin e tranzicionit, sindikatat janë kufizuar me rolin e shikuesit që qëndron anash, për ta

dhënë vlerësimin e tyre pas një aksioni tashmë të kryer - në shumicën e rasteve mbështetur në zhgënjimet rreth synimeve ose vendimeve politike përkatëse.

Çdo formë e ushtrimit të ndikimit politik kërkon kompetencë qendrore

Nga ana tjetër, vëzhgim politik dhe ushtrimi i një ndikimi politik aktiv do të thotë konkretisht: kuadro për këtë punë. Ushtruesit e funksioneve në nivelet e ndryshme nuk mund të jenë të informuar mbi gjithçka, dhe aq më pak nuk mund të ndërhyjnë në kohë në të gjitha fushat me pikëpamjet e tyre të spikatura. Atyre u nevojiten shtabe pune për fusha të ndryshme temash qendrore të punës sindikale. Edhe kjo mund të realizohet vetëm në nivel qendror. Cila është ajo sindikate ndërmarrjeje së cilës ia mban xhepi psh. për analistë socialpolitikë? Megjithatë, vendimet politike ndikojnë gjithnjë edhe mbi punëmarrëset dhe punëmarrësit e veçantë, kështu që do të jetë edhe në interes të sindikatës së ndërmarrjes që të mund t'i kthehet ekspertizës qendrore, atëherë kur edhe ka nevojë për të. A nuk shprehet këtu domosdoshmëria për t'i shpërndarë në këtë aspekt kuotizacionet? Informacioni i shpejtë dhe i mirë për vendimet afatshkurtra është alfa për punë sindikaliste efektive në kohët e shpejta të tranzicionit! Omega është mobilizimi i vullnetit për të arritur qëllimin: nëpërmjet aktivizimit të anëtarëve, fushatave etj.

Vizionet

Që organizata si sindikatat duhet të shfaqin vizione të tyre, kjo në pamje të parë të duket e çuditshme. Se janë pikërisht sindikatat, të cilat duhet të angazhohen me pragmatizëm për përmirësimin e kushteve konkrete të punës apo të kuadrit ligjor.

Sidoqoftë sindikata qenë ato, të cilat morën pjesë në mënyrë aktive në ndryshimet në fund të viteve tetëdhjetë e në fillim të viteve nëntëdhjetë. Atëherë ato ndoqën një vizion nga i cili shpresonin për më shumë të drejta dhe kushte më të mira jetese e pune për anëtarët e tyre.

Sindikata të tjera i kanë pasuar, dhe sot në vendet në tranzicion nuk ka pothuajse asnjë organizatë sindikale për t'u përmendur, e cila nuk angazhohet në mënyrë aktive për integrimin e vendit të saj në Bashkimin Evropian dhe që nuk ndjek kësaj vizionin e „modelit social evropian“.

Drejtimi i përgjithshëm – hap pas hapi

Por, pikërisht, ngaqë hapat drejt një botë pune sociale më të mirë dhe më të drejtë shpesh mund të jenë shumë të vegjël, nevojitet një udhërrëfyes i përgjithshëm. Vetëm kështu mund të vlerësohen sukseset, por edhe dështimet e hapave të caktuar në vendimmarrje. Le të përdorim një krahasim konkret: një organizatë mund të bëjë në fakt shumë hapa, por - kur secili shkon në një drejtim tjetër - rezultati mund të jetë të vërtiturit në rreth apo edhe të mbeturit pas pikës së nisjes.

Pra, në qoftë se fjala vizion tingëllon disi e paqartë, atëherë, si konkretizim i nocionit vizion në Evropë, duhet me çdo

kusht të tregojmë “modelin social evropian” të shumëcitur. Ky i përket sot fjalorit bazë të të gjitha sindikatave në mosmarrëveshjet ekonomike apo socialpolitike. Por në të shumtën e rasteve pas tij fshihen përfytyrime shumë të ndryshme në lidhje me atë se ç’nënkuptojmë me të. Kur kjo është mjaft e turbullt edhe te vetë sindikatat, atëherë shpesh publiku në vendet në tranzicion e kupton atë edhe më pak.

Pra, sindikatat duhet të fillojnë të bëjnë të kuptueshëm konceptin “Modeli social evropian” dhe ta aplikojnë atë me fushëtema të veçanta në vendet e tyre.

Fushëtemat mund të jenë p.sh.:

- standarde sociale minimale,
- sisteme sigurimesh sociale të përmirësuara vazhdimisht (shëndeti, mosha, papunësia),
- marrëveshje kontraktuale kolektive për kushtet e punës dhe për llogaritjen e pagave,
- një politikë tarifore e bashkërenduar dhe e pajisur me parime orientuese mbarëevropiane,
- një sistem funksionues i marrëdhënieve industrial,
- një politikë strukturore dhe industriale moderne,
- një kuadër ligjor i brendshëm modern i kompanisë me të drejta të detyrueshme për pjesëmarrjen e të punësuarve në vendimmarrje,
- hyrje e lirë në institucionet arsimore,
- mbrojtje në punë dhe mbrojtje shëndetësore,
- barazi gjinore,

- **shërbime publike të mjaftueshme,**
- **rregulla kundër dumpingut fiskal dhe social,**
- **një politikë të qëndrueshme rritjeje ekonomike dhe punësimi nga pikëpamja mjedisore dhe sociale etj.**

Në goftë se që me anë të kësaj arrihet të bëhet më konkretisht i dallueshëm vizioni „modeli social evropian“ dhe të vendoset në raport me situatën në vendin përkatës, atëherë do të arrihet edhe më mirë, që hapat e veçantë të sindikatave të njihen si pjesë e një strategjie afatgjatë - apo edhe tema që në pamje të parë duken të ndryshme të jenë në një kontekst të brendshëm.

Çdo hap praktik duhet t'i afrohet sadopak vizionit

Një shembull i mirë për këtë tezë është diskutimi mbi normën e taksës së sheshtë në vendet e ndryshme në tranzicion. Përse u kundërvihen sindikatat taksave më të ulëta? Fillimisht vështrimi mbi të tërën dhe kthimi i vëmendjes te bazat e „Modelit social evropian“ (shih sipër) dhe te rëndësia e tij për qytetarin - dhe kësaj edhe në mënyrë të veçantë për punëmarrëset e punëmarrësit - dëfton qartazi saktësinë e refuzimit të saj. Ngaqë kursimet nga taksat i pakësojnë mundësitë e shtetit si për investime ashtu edhe për masa të kompensimit ekonomik dhe social - të dyja këto në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe tërthortë janë të rëndësishme për shumicën e njerëzve në vend. Pra, nëse arrihet që kjo ndërvarësi të paraqitet për vendin përkatës para sfondit të vizionit të „Modelit social evropian“, atëherë edhe sindikatat me idetë e tyre ia dalin të lënë pështypje të mirë te njerëzit - dhe shumë më tepër sesa vetëm te anëtarët e tyre. Kjo

edhe në planin afatshkurtër mund të duket sikur ky hap i sindikatave nuk është aq popullor.

Ndërkombëtarizimi

“Bashkëpunohet ndërkombëtarisht, vepron në nivel ndërmarrjeje!” është prej kohësh një thënie e njohur në lëvizjen sindikale. Kjo gjë vlen më shumë se kurrë më parë në punën e përditshme të sindikatave. Nuk ka gati asnjë degë ekonomie, asnjë fushë profesioni, së cilës nuk i jepet prej shumë kohësh formë edhe nëpërmjet kushteve ndërkombëtare – pavarësisht se në ç’mënyrë.

Qoftë berberët në kufirin gjermano-polak, të cilëve në kushte pune dhe nivele pagash të ndryshme u duhet të luftojnë për klientë nga të dy vendet, apo kolektivat në uzinat e çelikut që e dinë me kohë se p.sh. nevojat kineze për çelik ndikojnë thelbësisht në vendet e tyre të punës në atdhe. Në mjeshtëritë e ndryshme, në prodhim apo edhe në sektorin e shërbimeve ka prej kohësh rregullore ndërkombëtare – por edhe mund të mos ketë. Pasi shumë nga këto „rregullore“ nuk janë të pajtueshme me të drejtat ekonomiko-sociale në vendet përkatëse, po shpesh orientohen në fillim sipas motos: lirë është më mirë. Prej një kohe të konsiderueshme, shtete të veçanta mund të ushtrojnë vetëm një ndikim shumë të vogël mbi zhvillimin real në fushën ekonomike apo sociale - po aq pak mund ta bëjnë këtë sindikatat që veprojnë vetëm në nivel kombëtar. Pala e punëdhënësve ushtron prej kohësh një funksion në nivel ndërkombëtar, ndërkohë që sindikatat vërtet i kanë krijuar institucionet për këtë, por nuk i kanë shfrytëzuar ende të gjitha mjetet për bashkëpunimin ndërkombëtar.

Të marrësh pjesë aktive në proceset ndërkombëtare

Bashkëpunimi ndërkombëtar i sindikatave kërkon gjithmonë një kontribut aktiv nga organizatat sindikale kombëtare. Të qenurit anëtar në një organizatë sindikale ndërkombëtare nuk është i mjaftueshëm. Kontributi aktiv i anëtarëve kombëtarë ka të bëjë me dy fusha pune thelbësore. Nga njëra anë duhet që sindikatat të punojnë për strategji të përbashkëta ndërkombëtare dhe t'i zbatojnë ato me efekt të fuqishëm në nivelin politik. Por, nga ana tjetër, edhe organizatat anëtare të veçanta duhet të jenë në gjendje, që secila ne vendin e saj, në sipërmarrjet e tyre, të kujdesen për realizimin e qëllimeve të tilla.

Me gjithë kritikën e drejtë ndaj gjendjes aktuale të Bashkimit Evropian, duhet konstatuar se me gjasa në mbarë botën nuk ka asnjë rajon tjetër të madh, i cili me rregulloret e tij u jep sindikatave një hapësirë të tillë veprimi siç bën BE-ja. Këto hapësira veprimi duhen shfrytëzuar plotësisht dhe eventualisht duhen zgjeruar, po qe se kjo është e domosdoshme dhe e mundshme. Brenda BE-së - dhe në njëfarë mënyrë edhe në vendet (ende) joanëtare në Evropë - direktivat e BE-së krijojnë përkatësisht norma minimale për një numër të madh çështjesh të botës së punës, norma të cilat janë krahasimisht mjaft të larta.

Prandaj, për sindikatat në Evropë vlen: “Bashkimi Evropian është njësi politike më e vogël e mundshme për zbatimin efikas të të drejtave të punëmarrësve”.

Kjo krijon pastaj edhe mundësitë më të mira për bashkëpunim mbarëbotëror, pasi BE-ja sillet shpesh në mbarë botën si një aktor homogjen ekonomiko-politik.

Për punën sindikale në nivel evropian nevojiten kualifikime dhe struktura shtesë dhe struktura në nivel kombëtar - dhe kjo deri poshtë në ndërmarrjet e veçanta. Kush kërkon „Modelin social evropian“, duhet edhe ta njohë atë ose të mund të shfrytëzojë rregulloret ekzistuese, së paku, të ashtuquajturin *acquis communautaire* për hapësirën ekonomiko-sociale. Kjo vlen eventualisht edhe për funksionarët në ndërmarrje, për shembull në sipërmarrjet shumëkombëshe.

Ndërkombëtarizimi është sot punë e përditshme për funksionarët

Sindikatat në vendet në tranzicion kufizohen ende tepër shpesh në atë që vetëm pak funksionare dhe funksionarë merren me punët ndërkombëtare - në njëfarë kuptimi jo më tepër sesa një „zyrë udhëtimesh për funksionarët e lartë“. Fatkeqësisht kështu perceptohet ende nga shumë anëtarë, pasi shpesh atyre nuk u përcillen informacione të mjaftueshme mbi rëndësinë e punës ndërkombëtare për gjendjen e tyre. Parë nga ana tjetër, veprimtarë - shumë të pakët-ndërkombëtarë shpesh nuk mundën të bashkëpunojnë në mënyrë aktive në politikbërjen sindikale evropiane ose të kontribuojnë mjaftueshëm me këndvështrimet e vendeve të tyre përkatëse. Deri tani, për këtë mungojnë kapacitetet.

Do të jetë e rëndësishme që në të ardhmen shumica sferave të punës së organizatave të përfshihen në politikën evropiane. Kjo sjell njëherësh disa avantazhe. Nga njëra anë, organizatat mund të bashkëpunojnë në nivel ndërkombëtar me pikëpamje më të bazuara dhe në mënyrë më aktive dhe, nga ana tjetër, në sferat e veçanta të punës - nga niveli kombëtar e deri te ai i ndërmarrjes - mund të përdoren më shumë dije evropiane - p.sh. normat e BE, praktikat më të mira etj.

Impulse për punën reformiste

- **Ngaqë debati për një reformë duhet të zhvillohet për një kohë të gjatë e gjerësisht, mund të ngrihej një „komision reforme“, i cili nuk harton vetëm konceptin e përgjithshëm të debatit të brendshëm, por kryen edhe vlerësimin e rezultateve të diskutimit. Nga ana tjetër, ai duhet të bashkëpunojë ngushtë me „komisionet për programin“ eventualisht ekzistues (apo struktura të ngjashme).**
- **Me organizatat e huaja duhet folur mbi përvojat e tyre me zyrat rajonale etj. Me këtë mund të shmangeshin gabime - në pikëpamje financiare dhe personeli.**
- **Pjesë e përmbajtjes dhe e organizimit të debatit për reformën mund të jetë p.sh. edhe planifikimi i diferencuar i një fushate, pasi për këtë mund të përfshihen disa prej fushave të përmendura të punës, të cilat kanë nevojë për reformim.**
- **Për të strukturuar dhe modeluar diskutime në lidhje me përmbajtjen e fushëtëmave të politikës ekonomike mund të zhvillohen workshop-e mbi shtyllat kryesore të „Modelit social evropian“ me objektivin që direktivat ekzistuese të BE-së të vendosen në raport me rregulloren përkatëse kombëtare, në mënyrë që prej kësaj të zhvillohen përmirësime nga ana e përmbajtjes.**
- **Në lidhje me shumë fushëtema të sindikatave mund të zhvilloheshin edhe workshop-e tematike dhe të hapura, të cilat vijnë „të tjerë“, si p.sh. komisione partiake përkatëse, OJQ ose grupe**

të tjera interesi. Me këtë mund të ndikohet në dy drejtime: së pari, në këta dialogjë sindikatat gjithnjë do të shtojnë njohuritë, dhe, së dyti, mund t'i përhapin përfytyrimet e tyre.

Si mund të jenë të organizuara sindikatat?

Synimet

Edhe për këtë çështje të ndërlikuar nuk ka asnjë model ose „recetë gatimi të gatshme“, pasi si situata përkatëse e organizatave ashtu edhe kushtet e përgjithshme në secilin vend janë të ndryshme. Kështu që për çdo organizatë në secilin vend duhet ndërtuar një model i veti që funksionon. Megjithatë për këtë duhet hartuar fillimisht një „model ideal“, në mënyrë që më vonë hapat reformues të veçantë të formojnë një mozaik të harmonishëm.

Reformat - për më tepër reformat organizative - nuk mund të vendosen ose të përcaktohen „nga lart“. Ashtu si forca e sindikatave përbëhet prej kompetencës dhe motivimit të secilit anëtar të tyre, ashtu edhe ndryshimi i tyre në objektiva dhe struktura është thujse i pamundur të arrihet pa ta. Por duhet të jenë veçanërisht funksionarët në të gjitha nivelet, ata të cilët dëshirojnë njëherë reforma të vërteta dhe u japin formë atyre. Më pas ata, së bashku me anëtarët, duhet të hartojnë dhe të nisin hapa reformues. Prandaj, një prej parakushteve kryesore është puna e madhe bindëse dhe diskutimet e shumta.

Qëllimet dhe strukturat janë të pandashme

Duke marrë parasysh funksionet dhe detyrat sindikale të përshkruara më parë, fillimisht duhet diskutuar dhe përcaktuar drejtimi i marshimit për të ardhmen, i cili prek përmbajtjen. Më pas, duhen vëzhguar dhe vlerësuar - në lidhje të ngushtë me qëllimet - strukturat, se ato nuk janë

krijuar ashtu pa arsye dhe patën një lidhje të ngushtë me përcaktimin e detyrave dhe me qëllimet e deritanishme. Atje ku këto kanë qëndruar të njëjta apo të ngjashme ka domosdoshmëri më të vogël për ndryshime sesa atje ku kanë ndryshuar thelbësisht.

Eksurs: Disa synime janë tashmë të sigurta me orientimin në „Modelin social evropian“. Natyrisht, edhe normat e përcaktuara nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (IAO) duhet të jenë ose të bëhen të vlefshme në realitet. Nuk është kështu kudo (shpesh është e kundërta: ligje të punës, të cilat orientohen pjesërisht në direktivat e BE-së dhe në normat e IAO-së, kanë në pak shtete edhe rëndësi konkrete për të punësuarit në botën e punës. Shpesh këto rregullore dhe norma nuk janë të njohura në mënyrë të mjaftueshme as për punëdhënësit e as për të punësuarit. Por shumë shpesh në vendet në tranzicion aktualisht nuk ka mundësi realiste në nivelin ligjor për t'i zbatuar këto norma. Mungojnë gjykatës kompetentë dhe (më shumë akoma) një numër i mjaftueshëm gjykatash (->gjykata pune), të cilat edhe do të mund t'i zgjidhin konfliktet. Gati në të gjitha vendet në tranzicion kohët e pritjes prej disa vitesh përbëjnë së shumti të zakonshmen. Për punëmarrëset e punëmarrësit e prekur kjo do të thotë një arsye për të mos mundur apo dashur për t'i shfrytëzuar të drejtat e tyre.

Sepse vlen që: Përmbajtja dhe synimet qëndrojnë në një lidhje të pandashme me strukturat e organizimit dhe ato të punës së sindikatave. Pra, cilat synime në lidhje me

strukturën dhe përmbajtjen mund të jenë prioritare për punën e sindikatave në vendet e Evropës në tranzicion? Si mund të lindin struktura, të cilat bëjnë të mundur që këto synime të zbatohen në realitet (dhe kjo në mënyrë të tillë që punëmarrëset dhe punëmarrësit të mund të arrijnë hap pas hapi objektivin e një bote pune sociale, demokratike dhe të shëndetshme?

Pavarësia

Përfaqësimi i interesave - në përputhje me tipin ideal - duhet të jetë gjithnjë i pavarur nga grupimet e tjera dhe nga politikat. Kjo duket e qartë, pasi sapo ka varësi as „kompromiset e ulëta“ nuk janë larg. Përndryshe, nga ana tjetër, sindikatat nuk veprojnë në një hapësirë pa interesa, përkundrazi. Demokracia karakterizohet pikërisht nga ajo që interesat e ndryshme të njerëzve gjejnë pajtim në proceset demokratike, kjo do të thotë që sa më shumë interesa të mund të realizohen, pa u dashur të shkaktohen dëme të theksuara afatgjata të grupeve të tjera, e aq më pak kërcënim të ekzistencës së tyre.

Pra, në lojën e diskutimit demokratik lëvizin shpenguar sa vjen e më shumë aktorë: duke nisur që nga partitë te përfaqësuesit e mëdhenj të interesave, si sindikatat e deri te shumë organizata joqeveritare. Realizimi i interesave përkatëse varet në një masë vendimtare prej aftësisë së grupit përkatës të interesave, për të argumentuar në mënyrë kompetente dhe për t'i mbrojtur e parashtruar me forcë në diskutimin politik argumentet përkatëse. Në këtë mes, organizata të ndryshme të përfaqësimit të interesave kanë përkatësisht anëtarë të ndryshëm me interesat e tyre përkatëse. Jo rrallë njerëzit pasojnë edhe disa organizata interesash. Për shembull, shumë anëtarë sindikatash janë

edhe anëtarë të një partie ose OJQ-sh, sepse duan të mbështesin gjithashtu objektivat përkatës.

Sindikatat kanë qëllime ekzistenciale

Pjesë e thelbit të një organizate interesash është që asaj i bashkangjiten njerëz dhe angazhohen në të në mënyrë aktive, të cilët duan veçanërisht t'i mbështesin pikat e rëndësishme të punës së kësaj organizate. P.sh. te sindikatat shtohet edhe një faktor tjetër i rëndësishëm: funksioni mbrojtës. Këtu nuk bëhet fjalë thjesht për sigurimin kundër telasheve ose kundër një fatkeqësie, por për mbrojtjen e organizuar për sigurimin e ekzistencës nëpërmjet punës dhe për sigurimin e cilësisë së jetës për gjithë familjen nëpërmjet rregulloreve sociale. Prandaj, - po qe se janë të afta që t'i synojnë me sukses këto qëllime - edhe në pluralizmin e interesave të një shoqërie demokratike sindikatat do të bëjnë pjesë gjithnjë te organizatat më të mëdha e me gjasa më të fuqishme. Sidoqoftë, madhësia e anëtarësisë së tyre përmban edhe “probleme”.

Pika më e fortë e sindikatave - numri i anëtarëve të tyre - është njëkohësisht një arsye përse sindikatat mund ta ushtrojnë vetëm rrallë funksionin e pararojës. Për këtë struktura e anëtarësisë së tyre është tepër heterogjene.

Kur është kështu, atëherë sindikatat duhet të përpiqen gjithnjë me shumë energji, që të gjejnë emëruesin e përbashkët më të madh të mundshëm për idetë dhe kërkesat e tyre. Kjo arrihet vetëm me një transparencë të

brendshme të madhe dhe me rregulla loje demokratike të theksuara brenda organizatës.

Të bësh për vete e të përfshish mundësisht shumë njerëz për këto qëllime

Por kjo është edhe një arsye përse sindikatat nuk duhet të kërkojnë në asnjë mënyrë partnerë aleancash fikse në pejazhin politik, pasi - herët a vonë - interesat e tyre përkatëse nuk do të përputhen me ato të sindikatave ose do të përputhen me to vetëm pjesërisht, madje shpesh do t'u bien ndesh atyre. Të paktën, një numër i madh anëtarësh të sindikatës gjithnjë nuk do ta ndiejnë veten të përfaqësuar nëpërmjet një politike të tillë aleancash. Shumë shembuj në vendet në tranzicion kanë treguar se një lidhje fikse e një sindikate me një parti për kohë të gjatë ka çuar gjithnjë në disavantazh për sindikatën e kësisoj në disavantazh për anëtarësinë e saj.

Prapëseprapë kjo nuk do të thotë që për çështje teknike të veçanta nuk mund dhe nuk duhet të lidhen koalicione interesash. Kur për tema sindikale të rëndësishme ka edhe grupe të tjera apo parti, të cilat ndjekin synime të ngjashme ose të njëjta për këtë temë, atëherë, në interes të aftësisë për të realizuar synimet, është e nevojshme të lidhen në aleanca të tilla të pjesshme dhe të kufizuara në kohë. Në këtë mënyrë mund t'iu drejtohesh më shumë njerëzve dhe të fitohen më shumë prej tyre për të njëjtën kauzë, si dhe shpesh mund të fitohen kompetenca shitesë.

Lidhje të mira me partitë demokratike – por jo aleanca për një kohë të gjatë

Spektri i partive në vendet në tranzicion është shumë i gjerë. Megjithatë, te shumica e partive është e vështirë të dallosh programe fikse apo objektiva pune afatmesëm dhe afatgjatë. Ndryshe nga sindikatat, partive u duhet që pas një mandati të marrin përsëri pjesë në zgjedhje - dhe këtë e bëjnë duke u dalë përpara të gjithë personave me të drejtë vote. Prandaj ndodh mjaft shpesh që fushëtema, të cilat më parë ishin të rëndësishme, dalin në plan të dytë, për t'u krijuar më shumë hapësirë fushëtemave aktuale. Veç kësaj, partitë duan të hartojnë organizimin qeveritar dhe një politikë qeveritare të aftë për të realizuar shumicën. Për këtë arsye, ato nuk mund të përfaqësojnë kurrë me prioritet interesat e një grupi interesash - aq më pak të realizojnë në qeveri një "politikë sindikale". Për këtë ka shumë interesa të tjera, të cilat duhen marrë të gjitha në konsideratë - secili në masë të përshtatshme. Sindikatat e kanë bërë shpesh gabimin duke shpresuar për një „politikë miqësore ndaj sindikatave“, kur në pushtet ka ardhur një parti, e cila është pandehur gabimisht si me marrëdhënie të ngushtë me sindikatat. Gati të gjitha rastet kanë pasur si pasojë zhgënjim të madh.

Sigurisht, ka parti të cilat nga ana programatike qëndrojnë më afër sindikatave sesa të tjerat. Kjo vlen në shumicën e rasteve për partitë me orientim më shumë socialdemokratik, ndërkohë që partitë me qëndrim liberal në lidhje me politikën ekonomike përfaqësojnë vetëm rrallë pikat kryesore të politikës sociale pro të cilave janë edhe sindikatat. Dhe, megjithatë, si organizata interesi jo të përfaqësuara në parlament, sindikatat duhet të qëndrojnë "në kontakt"

me të gjitha partitë e spektrit demokratik. Ngaqë qeveritë ndërrohen shpesh, ish-partnerë kontakti mund të mos jenë më atje pas një kohe të shkurtër. Kjo nuk kushtëzon as shkëputje prej njëres parti, por as përkujdesje të plotë ndaj një tjetre.

Të shmangen përplasjet e interesave

Nëse mbërrihet në koalicione interesash me subjekte specifike, atëherë edhe këto duhet të paraqiten në mënyrë transparente e të kuptueshme për anëtarët. Në qoftë se anëtarët do të perceptojnë ose edhe vetëm do të hamendësojnë se funksionarët e tyre drejtues lidhin më shumë „marrëveshje” të fshehta me parti ose me grupe të tjera interesi, pason reagimi i „largimit”: ata do ta lënë sindikatën sepse nuk i besojnë më - dhe kësisoj sindikatat do të kishin humbur për fajin e tyre potencialin e tyre më të madh.

Një temë po kaq e vështirë është veprimtaria e funksionarëve sindikalistë gjithashtu në një parti. Kjo po diskutohet ose është diskutuar me forcë në të gjitha vendet në tranzicion. Duke ndjekur mendimin se një përfaqësim i drejtpërdrejtë interesash në parlamente premtion sipas rastit një aftësi për të arritur më shpejt dhe / ose më mirë synimet, sindikatat janë përpjekur që, përveç aleancave me partitë, të fitojnë më shumë ndikim përmes përfaqësuesve të tyre në parlamente. Kjo është gjithnjë një punë në tërësi të brishtë, pasi kjo politikë bën shpesh që përfaqësuesit përkatës të bien në konflikt interesash. Partia kërkon po aq besnikëri sa ç’kërkon edhe sindikata për përfaqësimin e interesave të saj. Po qe se këto përplasen me njëra-tjetrën, atëherë përfaqësuesi i prekur duhet të lërë në baltë njërin organizatë - partinë ose sindikatën. Vetëm rrallë

arrihet që kjo gjë të arsyetohet në mënyrë të mjaftueshme, apo të „drejtohet“ sërish me anë të sukseseve të tjera në përfaqësinë përkatëse të interesave. Nuk përjashtohet, por bart një rrezik të lartë, që - këtë tregojnë përvojat - në të shumtën e rasteve nuk sjell frytet e shpresuara për sindikatën.

Vetëkuptohet që është gjithnjë vetëm detyrë e organizatave që të vendosin në lidhje me atë se si ti organizojnë në mënyrë sa më efektive perceptimin e interesave të tyre. Mirëpo ato duhet që të marrin në konsideratë përvojat e mbledhura në vendet në tranzicion - por edhe nga vende të BE-së – si edhe rrezikun e mosbesimit në radhët e tyre.

Pavarësia financiare krijon aftësi vepruese politike...

Duhet shtuar edhe disa fjalë mbi pavarësinë financiare. Të gjithë e kanë të qartë që varësia financiare - pavarësisht prej kujt dhe si - duhet të çojë në një kufizim të lirisë vetjake. Pothuajse asnjëherë nuk jepen para pa prituri diçka në këmbim. Prandaj për sindikatat është gjithnjë synim i rangut të parë, që të mund t'i strukturojnë detyrat e tyre thelbësore pa ndihmë nga jashtë. Sigurisht, në sasi e cilësi duhen pranuar fillimisht humbje dhe këto duhet t'u përshtaten mundësive reale. Sindikatat nuk duhet të bëjnë një gabim përballë ngushticës financiare: ato nuk duhet të përjashtojnë fushëtema të rëndësishme ose t'i lënë krejt në varësinë e të tjerëve. Natyrisht, kjo vlen për të gjitha temat thelbësore, por edhe për kualifikimin e personelit, arsimimin e brendshëm, fushatat dhe për rekrutimin e anëtarëve etj. Vetëm veprimtaria në tërësinë e fushëtemave dhe të sektorëve të aksionit siguron një punë sindikale të suksesshme për kohë të gjatë. Pra, në qoftë se nuk ka para të mjaftueshme për të gjitha këto detyra, atëherë duhet që gjithnjë të ketë fillimisht një

zvogëlim kongruent - të diskutuar në mënyrë demokratike dhe transparente -, dmth. të hiqet dorë tërësisht prej njërës gjë në kurriz të një gjëje tjetër.

... ndihma përtej kësaj është e mirëpritur

Nga ana tjetër, me një model të tillë mund të pranosh me ndërgjegje të pastër edhe ndihmë nga jashtë. Në qoftë se një sindikatë ka një planifikim për kualifikim të brendshëm, të mirëmbështetur, atëherë ajo mund ta zgjerojë atë gjithnjë, kur mund të sigurohen para të tjera. Por ajo nuk rrezikohet aq shpejt, që në mungesë të këtyre parave gjithçka në këtë sektor të pësojë kolaps. E ngjashme është puna edhe me të gjitha çështjet e tjera që në sindikatë janë të mbarsura me kosto. Dhe, natyrisht, sindikatat duhet të përpiqen të sigurojnë para të tjera për punën e tyre. Për këtë ka programe kombëtare e ndërkombëtare, për të cilat p.sh. në BE dhe në vendet kandidate sindikatat duhet të ngrenë pretendimin e tyre legjitim. Por ka edhe një masë të madhe solidariteti ndërkombëtar midis sindikatave, prej së cilës, pikërisht në vendet në tranzicion, mund të përfitojnë shumë organizata sindikale. Por asnjë sindikatë nuk duhet të jetë krejtësisht e varur nga ndihma nga jashtë, as edhe vetëm në disa pjesë sektorësh të punës së saj, dhe çdo sindikatë duhet të përpiqet gjithnjë që të bëjë ekonomi në mënyrë të mjaftueshme me mjetet e veta financiare nga kontributet në të gjitha çështjet – pra, që të mund të veprojë në mënyrë të pavarur.

Demokracia

Në fakt, duket si e kotë që të diskutosh mbi demokracinë e organizimit të brendshëm në sindikatë. Nuk ka gati asnjë organizatë, statuti i së cilës të mos jetë i karakterizuar nga mendimi për demokracinë e organizimit të brendshëm. Megjithatë sindikatat (jo vetëm në vendet në tranzicion) vuajnë shpesh nga ajo që synimet e dëshiruara në jetën e përditshme nuk mund të arrihen apo të mbahen gjithmonë. Puna ditore kërkon shpesh prej funksionarëve që të marrin vendime të shpejta, të cilat nuk mund të diskutohen njëherë në raunde të gjata diskutimesh. Në disa raste shtohet edhe fakti që strukturat reale të organizimit të brendshëm jo doemos e nxisin formimin e mendimit demokratik.

Rrugët e vendimit nuk janë rrugë me një drejtim!

Kjo ndodh ndërkohë që në kongreset e mëdha, të cilave u kanë paraprirë përgatitje në nënhallka, sindikatat vendosin mbi vijat themelore të punës, thekset dhe strategjitë. Por kjo nuk përputhet gjithmonë me punën e tërë politikës ditore. Pikërisht në vendet në tranzicion vendimet merren ose rrëzohen shpejt. Kjo vlen si për linja kryesore të politikës ekonomike ose sociale ashtu edhe për vendime të veçanta në lidhje me ndërmarrjen, si privatizimi, ristrukturimet etj. Këtu duhet vepruar shpejt dhe fuqishëm. Por vendime të tilla duhet që, të paktën më pas, të shpjegohen apo të shtrohen për diskutim edhe brenda organizatës. Anëtarët kanë një të drejtë për këtë, të drejtë të cilën ata duan ta ushtrojnë sa vjen e më shpesh. „Besnikëria e hekurt“ e dekadave të kaluara nuk ekziston më - këtë iu desh ta

konstatonin edhe sindikatat në Evropën Perëndimore. Dhe kështu është mirë! Megjithëse shpesh kjo do të thotë shumë më tepër punë, për t'i mbajtur në korrent të gjitha planet e organizatës, demokracia organizative e brendshme e hollësisht premt në fund të fundit një gatishmëri për veprim shumë më të madhe të funksionarët dhe tek anëtarët - dhe kjo është doemos e nevojshme në të gjitha rastet e fushëmave nëse dëshiron që të jesh i suksesshëm.

T'i përgatisësh vendimet demokratikisht – të përgjigjesh demokratikisht për aktivitetet

Prandaj sindikatat duhet të krijojnë dhe të thellojnë struktura organizative të brendshme të tilla, të cilat bëjnë të mundur garantimin në masën më të lartë të demokracisë organizative të brendshme. Nëpërmjet kësaj mund të garantohet që qëndrimet sindikale të priten pozitivisht edhe në rrethin e joanëtarëve ashtu edhe në popull.

Pikërisht funksionarët me kohë të gjatë pune kanë një masë të madhe përvoja e dijes, e cila nganjëherë ua prish mendjen që në njëfarë mase të presupozojnë se vendimet dhe veprimet e tyre janë „të duhurat“ dhe nuk kanë nevojë që të shtrohen njëherë për debat. Kjo gjë mund të jetë e përligjur në njërin rast a tjetrin, por është i papërshtatshëm si maksimum normale veprimi në një organizatë demokratike. Ekziston rreziku që anëtarë edhe funksionarë të shkallëve të ulëta të humbasin besimin ose të ndihen të të lënë pas dore si pjesë aktive e sindikatës. Në punën e përditshme kjo gjë çon shpesh në një pasqyrim të jashtëm tejet heterogjen të vetë organizatës, kur p.sh. anëtarët apo funksionarët përfaqësojnë hapur këndvështrime që janë kundër vendimeve të caktuara. Kjo përbën në secilin rast një dobësim të pozicionit të sindikatës, por shpesh kjo të shpie

edhe në një minim të fuqisë sindikale nëpërmjet pasivitetit në rritje e deri në lëshim të vetvetes, ose në largime të anëtarëve. Po ashtu kjo nuk kontribuon për rekrutimin e anëtarëve të rinj, sepse mendohet si parakusht për këta anëtarë dhe funksionarë të bindur.

Për një formim mendimi demokratik duhen ruajtur në çfarëdo rasti strukturat organizative ekzistuese, duhen ringjallur ose, atje ku duket e nevojshme, duhen rindërtuar. Plusi më i madh i sindikatave është që ato - në rastin më të mirë - kanë anëtarë aktivë e të bindur në të gjitha nivelet, të cilët mund dhe duan të përfaqësojnë interesin e përgjithshëm. Një mundësi të tillë përfaqësimi nuk ka asnjë parti tjetër politike apo organizatë tjetër interesash: ndërmarrje, vend, qytet, rajon, degë ekonomie, shkallë kombëtare!

Transparencë dhe efiçiençë

Në lidhje të ngushtë me ndërtimin e brendshëm demokratik sindikal është transparenca e brendshme e sindikatës. Nga kjo nuk lejohet të përjashtohet as edhe një fushë e vetme: që nga financat dhe vendimet politike mbi personelin e deri te përfaqësimi i kërkesave dhe qëndrimeve në të gjitha nivelet e punës së sindikatës.

Kush paguan paratë e tij në sindikatë në formën e një kuotizacioni ka në çdo kohë të drejtën të dijë se çfarë ndodh me paratë e tij. Strukturat ekzistuese brenda shumicës së sindikatave në vendet në tranzicion pothuajse nuk e lejojnë këtë transparencë të financave. Ta reduktosh këtë gjë në lënie pas dore apo në gabime personale, do të ishte një gabim fatal. Por nganjëherë strukturat ekzistuese i nxisin këto gabime ose nxisin një

keqmenaxhim të kuotave për sindikatën. Por gjithnjë atje ku mungon transparenca më e pakta rritet mosbesimi. Nga kjo dalin probleme tipike në punën e përditshme sindikale për sindikatat në vendet në tranzicion. Sipas statutit jo të gjitha kontributet përcillen në nivelet e tjera organizative, e nganjëherë madje ato pezullohen plotësisht, çka e bën të pamundur zhvillimin normal të punës sindikale në këto nivele (gjë që, sigurisht, nuk lejon vija pune afatgjata). Nga këto gjëra ky mosbesim i çon pastaj edhe anëtarët në mënyra sjelljeje përkatëse. Njëri paguan më pak se kuota statutore kurse tjetri fsheh se sa e ka rrogën bruto. Sidoqoftë në total sindikata humbet para (herë këtu e herë atje). Por paratë nga kontributet e anëtarësisë janë një premisë thelbësore për një punë sindikale të suksesshme e të pavarur!

Të merren parasysh nevojat individuale të anëtarëve

Anëtarësia aktive kërkon dije e njohuri. Atëherë, anëtarët sindikalistë duhet të jenë të informuar në kohë mbi ngjarjet e rëndësishme dhe planet e organizatës së tyre, në mënyrë që ata të mund t'i mbrojnë pozitivisht këto qëndrime në ambientin e tyre të punës. Por sa vjen e më shumë dalin edhe nevoja për informacione, të cilat prekin vetë anëtarët, kështu p.sh. informacionet mbi zhvillimet në degët e tyre, mbi shanset e karrierës së tyre personale, njohuri mbi vendimet socialpolitike, të cilat bëhen gjithnjë e më të ndërlikuara e që shpesh prekin drejtpërdrejt edhe ata vetë e familjet e tyre etj. Kjo formë e shërbimit kundrejt anëtarëve fiton gjithnjë e më shumë rëndësi, pasi ka edhe „konkurrentë“, organizata profesionale, siguracione etj., të cilët përpiqen për interesat e anëtarëve. Por, megjithatë, nëse anëtarët sindikalistë (në përputhje me tipin ideal) do

të ndihen rreth e qark të furnizuar me informacione nga sindikata, ata do të bëhen dhe do të mund të jenë më aktivë në përfaqësimin e organizatës së tyre.

Dija dhe kompetenca e shumë organizatave janë shpesh shumë më të mëdha sesa ndikimi që është arritur të shpaloset nga to. Në shumë raste informacionet etj. përpunohen në disa vende njëkohësisht, por megjithatë, nuk këmbehen mjaftueshëm ose nuk çohen në vendet e duhura. Kësisoj, nga njëra anë, bëhet një punë e dyfishtë, ndërkohë që nganjëherë sektorë të tërë të organizatës nuk marrin informacion të mjaftueshëm e kështu as baza për veprim.

Pikërisht duke marrë parasysh burimet e pakta të personelit në shumicën e organizatave sindikale, eficientia e mendimeve merr një rëndësi të madhe për përhapjen e informacionit dhe për planifikimin e aksionit. Si mundet që me një investim mundësisht të vogël të arrihet një efekt mundësisht i madh?

Prania

Në fillim u konstatua se puna sindikale dhe sukseset e saj në thelb varen edhe prej pranisë së personave kompetentë. Pavarësisht mundësive teknike në rritje e sipër, angazhimi personal dhe të folurit personalisht me anëtarët dhe jo anëtarët nuk mund të zëvendësohen. Prania personale mbetet ende rruga më e mirë për t'iu afruar njerëzve, për t'u njohur me temat e problemet e tyre dhe për t'iu ofruar atyre edhe ndihmë e mbrojtje konkrete.

Por kjo do të thotë që edhe sukcesi i pranisë gjendet në

atë që aktivitetet me qëllim „të afruarit të njerëzimit“, duhet të vijin nga ana e sindikatës. Edhe këtu duhet që të merret parasysh “konkurrenca” e re që është shtuar, e cila lufton sa vjen e më shumë në shumë fusha të punës sindikale për të tërhequr vëmendjen e të punësuarve. Kjo vlen për fusha si mbrojtja ligjore kundër rrezikimit nëpërmjet punësimit dhe mbrojtja në punë kundër aksidenteve (-> sigurimet), por edhe për fusha tematike në të cilat duan të angazhohen njerëzit (-> partitë, OJQ-të, shoqatat etj.). Këtyre u shtohet edhe një ofertë në rritje për kohën e lirë. Si mund të mbeten/bëhen sindikatat tërheqëse në masë të kënaqshme përballë një konkurrence kaq të madhe për njerëz dhe për anëtarë?

Prania tërheqëse

Prania kërkon të shoqërohet edhe nga një formë tërheqëse e sindikatës. Në tërheqjen e sindikatave kontribuojnë sa kompetenca e tyre në të gjitha çështjet e botës së punës po aq edhe sukseset e punës së tyre, të cilat tregohen sipas rastit në portofolat e të punësuarve. Të gjitha këto duhen përcjellë në formën e duhur të burrat dhe gratë. Kjo prani sindikale ofensive mund të tregohet në shumë variacione: që nga fletushkat informuese, te veprimtaritë kompetente informative, dhe deri te aktivitetet ku ke „qeji“ të marrësh pjesë. Me këtë nuk e kemi aq fjalën për veprimtari të kohës së lirë, sesa për aktivitete sindikale, të cilat planifikohen dhe zhvillohen së bashku me personat e prekur (përtej formateve klasike si demonstratat ose mitingjet).

Edhe vendet e pranisë sindikale duhet të jenë shumë më larmishme sesa vetëm ndërmarrja apo - në rast manifestimesh dhe demonstratash - vendet klasike, si

Ministria e Punës apo ajo e Çështjeve sociale etj. Nuk është e vërtetë - siç thonë disa punëdhënës dhe politikanë - që sindikatat të punojnë vetëm në ndërmarrje dhe asgjekundi tjetër! Përballë një bote pune që bëhet sa vjen e më e diferencuar (me kohët e saj të ndryshme të punës, si p.sh. puna me turne, me orar të reduktuar, puna e huazuar apo ajo nga shtëpia) sindikatat ta tregojnë praninë e tyre gjithnjë e më shumë edhe jashtë ndërmarrjeve. Në këtë mënyrë shtohet edhe një gjë: befasia. Sepse po qe se i pyet njerëzit në rrugë për sindikatat, atëherë, më së shumti, shfaqet një imazh, i cili përbëhet nga puna e sindikatave në ndërmarrje, nga fjalime të mërzitshme funksionarësh në mitingje ose nga intervista shtypi tepër të hollësishme, në të cilat ka kryesisht ankesa për gjendjen e keqe ose ngrihen kërkesa të pakuptimshme. Pranisë duhet t'i shtohet si kuptueshmëria, d.m.th. çiltërsia kundrejt njerëzve “normalë”, ashtu edhe aftësia për ta paraqitur me sukses punën vetjake e kësisoj, si mënyrë shumë më tërheqëse se ç'bëhet kjo paraqitje zakonisht.

T'i festosh sukseset publikisht

Në të shumtën e rasteve sindikatat tërheqin vëmendjen në publik më shumë „negativisht“ ose nëpërmjet “lajmeve të këqija”: ato bllokojnë qarkullimin, ngrenë kërkesa të pakuptueshme, ankohen për politikë të keqe etj. Me përpjekje të ngjashme sindikatat dalin rrallë në rrugë e në publik nëse bëhet fjalë „për të zgjuar interes“ me diçka pozitive. Por me siguri në shumë raste kjo do t'ia vlente!

Një shembull për “punë sindikale të jashtëzakonshme”

Nga sondazhet në popull në një lagje të një qyteti të madh, sindikatat mësuan se shumë punëtorë e punëtorë me banim atje kishin probleme të mëdha për të shkuar në punë me autobus ose me tren. Ishte fjala për një lagje të re, e cila nuk ishte e lidhur ose ishte e lidhur jomjaftueshëm me sistemin e transportit të qytetit. Për shembull, disa punëmarrës ishin të detyruar të shkonin në punë me veturat e tyre, gjë që ishte mjaft e shtrenjtë - dhe bëhet gjithnjë e më e shtrenjtë. Të tjerë duhet të mendonin edhe për zhvendosje. Pra, për të punësuarit ishte një nga problemet më të mëdha vajtja në punë dhe kthimi në shtëpi. Kjo temë u bë pastaj shkas që sindikatat - bashkë me të prekurit - të merreshin me këtë gjë. Së bashku me njerëzit e lagjes ata ia dolën që nëpërmjet aksionesh me ndikim të madh të opinionit publik të siguronin një përmirësim të situatës së transportit, d.m.th.: më shumë autobusë dhe denduri më të lartë, si dhe krijimin e disa e intinerareve të reja. Kjo u solli shumë simpati (dhe sigurisht edhe një numër anëtarësh të rinj).

Sindikatat duhet të paraqiten njëherë edhe si „dëgjues i vëmendshëm”. Sepse njerëzit janë mësuar vetëm të dëgjojnë prej sindikatave se çfarë kërkesash shtrojnë ose për çfarë ankohen, d.m.th. gjithmonë janë ata që duhet të dëgjojnë sindikatat. Por sindikatat patjetër mund të mësonin më shumë sikur të dëgjonin më shpesh në vend që të flisnin. Kjo krijon marrëdhënie krejt të reja dhe sjell shpesh edhe pikëpamje të tjera e të reja, të cilat mund

të ish-in të rëndësishme për punën e ardhshme sindikale. Kështu p.sh. edhe tema të reja mund të luajnë një rol për punën sindikale, për të cilat nuk do t'iu kishte vajtur mendja vetë.

Ka një numër problemesh të rutinës së përditshme për punëtorët e punëtorët, të cilat janë shumë të rëndësishme, por që shpesh nuk njihen aspak nga sindikatat. Po që se ato merren njëherë me këto probleme, “vrasin dy zogj me një gur” - apo kryejnë dy punë me një rrugë -, se ndihmojnë punëtorët e punëtorët, atëherë do të fitojnë simpati të reja dhe njëkohësisht do të rekrutojnë me sukses anëtarë të rinj dhe aktivë.

Aftësia për të realizuar qëllimin

Për sindikatat, nëpër të gjitha fushëtemat e deritanishme të kapitullit, çështja e aftësisë për të arritur objektivat luan rolin vendimtar. Për ta hetuar këtë më nga afër duhen vrojtuar fillimisht ndarazi dy komplekse. Si fillim duhet shtruar pyetja se çfarë lloj synimesh dhe kërkesash kanë sindikatat dhe kush janë të adresuarit. Nga ana tjetër, duhet parë se çfarë mjetesh mund të kenë brenda radhëve të tyre sindikatat, që të fitojnë ose të ruajnë aftësinë për realizimin e synimeve.

Potë shikojmë fillimisht llojin e synimeve si dhe të adresuarit, dallojmë se ato janë ose kërkesa ndaj politikës, partive, parlamenteve etj, ose janë ide për formësimin e botës së punës (nga rregullat e veçanta në nivel ndërmarrjeje e deri te vijat e formësimit që kanë të bëjnë me degë ekonomie). Por janë gjithmonë sindikatat ato që duan apo kërkojnë diçka nga të tjerët. Kjo tingëllon hë për hë banale, por duhet të tregojë përse gjithnjë nga ana e sindikatës duhet

të luftohet gati për të gjitha gjërat. Vetëm në raste shumë të rralla u jepet sindikatave si përfaqësues interesash të të punësuarve diçka vullnetarisht ose aq më pak në avancë paraprakisht. Meqenëse sindikatat nuk e kanë të drejtën e vendosjes për të gjitha fushëtemat e përmendura (këta janë p.sh. politikanët ose punëdhënësit) atyre u duhet që t'i arrijnë vendimet përkatëse me mjetet e tyre me anë të detyrimit ose t'i ndryshojnë ato në favor të tyre. Për këtë ato duhet të arrijnë që të dëgjohen me vëmendje nga "vendimmarrësit" - edhe kur këta të fundit, ndoshta, nuk duan aspak të dëgjojnë me vëmendje. Atëherë si mund të arrijnë sindikatat që të dëgjohen me vëmendje? Apelet morale - këtë e kanë treguar përvojat e viteve të tranzicionit - janë në këto raste pak të dobishme. Nevojitet aftësia për të arritur që të të dëgjojnë. Pra, lind nevoja e aftësisë për të arritur dëgjueshmërinë. Si mund të krijohet kjo aftësi?

Tamam siç duhet – ushtrimi i ndikimit politik

Politikanët dhe partitë janë parimisht të varur nga votat e zgjedhësve. Pra, krahas politikanëve dhe partive si partnerë bisedimi në një çështje janë edhe zgjedhësit, të cilët ushtrojnë tërthorazi ndikim në politikë. Si rezultat shfaqet një spektër mundësish për të arritur që të të dëgjohet zëri. Por kjo vetëm në rast se sindikatat janë në gjendje t'i hartojnë konceptet e tyre në mënyrë kompetente e t'i paraqesin ato siç duhet. Suksesi i aktiviteteve sindikale varet në mënyrë vendimtare nëqoftëse sindikatat arrijnë të tregohen si bashkëlojtarë kompetentë në të gjitha fushat e diskutimit. Në lidhje me këtë do të flitet më shumë gjetiu.

Atëherë fusha e ushtrimit të ndikimit shtrihet nga puna lobiste në pejzazhin politik, te një pune informative efektive në anëtarësi, e deri te paraqitja me efekt në publik. Pra,

fillimisht, duhet përdorur sa më në gjerësi e thellësi forca e argumenteve.

Nuk je ti i gatshëm, unë di dhe ndryshe...

Vetëm nëse e gjithë kjo nuk sjell suksese, atëherë krahas fuqisë së argumenteve duhet përdorur edhe “fuqia e anëtarësisë”, dhe shpesh edhe më shumë se kaq, për të shtuar trysinë. Mirëpo, shpesh ka ndodhur që sindikatat kanë përdorur - tepër herët dhe me punë informative të pamjaftueshme në stadin fillestar - masa grevash ose demonstratash. Dhe pothuajse po aq shpesh këto masa kanë dështuar për arsye se nuk është arritur të mobilizohet as vetë anëtarësia për të marrë pjesë në mënyrë aktive. Edhe më pak të prekur për të mbështetur sindikatën janë ndierë të tjerë, sepse kanë munguar informacioni dhe puna bindëse. Gjithashtu për kundërshtarët e kërkesave përkatëse është tepër e lehtë në këto raste, që me mjetet që ata kanë në dispozicion (si p.sh. shtypi) t’i hedhin poshtë ato, pasi argumentet e sindikatave nuk janë shpalosur më parë mjaftueshëm dhe nuk janë bërë publike. Më saktë, në këto raste aksionet sindikale kthehen shpejt në aksione proteste të braktisura kundër fakteve të kryera. Dhe kjo nga ana tjetër kontribuon shpesh për një imazh negativ në sytë e publikut, të një “organizate dështake”.

Prandaj, po t’i kthehemi çështjes se si mund të krijohet brenda organizatës në masë të mjaftueshme fuqia për të arritur synimet (pra, kompetenca dhe forca e anëtarësisë), atëherë duhet nisur nga mundësitë ekzistuese dhe duhen gjetur rrugë që ato t’i zgjerojmë në mënyrë të tillë, që t’i afrohen sa më shumë përfytyrimit ideal mbi aftësinë për të arritur qëllimet. Pra, sindikatat duhet të krijojnë qendra

kompetence të cilat të jenë në gjendje që të bëjnë analiza të bazuara për fushëtema të rëndësishme, të përpilojnë argumente dhe propozime zgjidhjesh të duhura, dhe pastaj t'ia paraqesin ato në mënyrë të përshatshme anëtarësisë, publikut dhe/ose politikës. Është e rëndësishme në të njëjtën masë që ato të përpilojnë argumente dhe koncepte të mira, si dhe t'i transmetojnë ato kuptueshëm te masat e gjera. Vetëm me këtë prodhohet me sukses “forca e sasisë”, anëtarësia aktive.

Anëtarësia aktive

“Sindikata – ajo je ti!” Ajo që fillimisht tingëllon vetëm si një slogan reklame i goditur fsheh një aspekt vendimtar të punës së sindikatave. Pavarësisht madhësisë dhe forcës së tyre financiare, madje edhe duke patur strukturat organizative më të mirat e mundshme, sindikatat kanë gjithnjë më pak funksionarë që e ushtrojnë detyrën si zanat se sa bashkëlojtarët e tyre politikë në politikë ose në anën e punëdhënësve. Prandaj sindikatat kanë nevojë në masë shumë të madhe që sa më shumë nga anëtarët e tyre të marrin përsipër detyra mbi bazë vullnetare. Ata kanë për detyrë të mbrojnë në mënyrë aktive në ndërmarrje qëndrimet sindikale, t'i propagandojnë në publikun politik, ose edhe të bindin joanëtarët sindikalistë, në mos t'i shtyjnë ata për të marrë pjesë. Çfarë mund t'i shtyjë anëtarët që të bëjnë më shumë sesa vetëm t'i paguajnë sindikatës kontributin mujor?

Motivacioni është motori

Në radhë të parë, për këtë atyre u duhet motivacioni. Meqenëse në të shumtën e rasteve përmes aktiviteteve të

tilla nuk ka për të „dalë“ ndonjë përfitim i drejtpërdrejtë, i matshëm, për individin, duhet të ekzistojë një bindje e palëkundur për kauzën përkatëse dhe për sindikatën në përgjithësi. Të dyja mund të kurorëzohen vetëm nëpërmjet tri tipareve themelore të lartpërmendura transparencës, demokracisë dhe prezencës. Këtyre u duhet shtuar edhe oferta shkollimi dhe trajnimi përkatëse e tërheqëse.

Dija është pushtet! Sa më shumë anëtarë dhe funksionarë të kenë dije e njohuri, aq më i madh mund të bëhet pushteti sindikatës.

Nuk mund të ketë një rol aktiv të anëtarëve për një kohë të gjatë, në rast se këta nuk kanë „të dhënat e fundit“. E për këtë nuk bëhet fjalë vetëm për probleme pune, por edhe për fushëtema të tjera si aftësia për të negociuar, dalja dhe paraqitja në publik, aftësia për të diskutuar etj. Anëtarët aktivë duhet që në bazë të dijës së tyre dhe të aftësisë së tyre për të komunikuar të kenë besim të mjaftueshëm në vetvete, që të “hidhen (njëherë) në vijën e parë të frontit” për sindikatën dhe qëndrimet e saj. Prania e tyre personale dhe aktive prodhon ndikim më të madh për gjithë sindikatën.

Sindikatat mu në mes të shoqërisë

Është vënë disa herë në dukje, që sindikatat nuk mund të jenë organizata vetëm për ndërmarrjet. Por shpesh kundërshtarët e sindikatave duan pikërisht këtë kufizim. Mirëpo në qoftë se sindikatat duan që të përfaqësojnë me efekt të fuqishëm interesat e punëmarrëseve e të punëmarrësve si dhe të familjeve të tyre, ato duhet të jenë më shumë sesa një organizatë ndërmarrjeje. Ato duhet të dalin jashtë në publik, duhet ta shohin veten si një faktor të rëndësishëm shoqëror e formësues. Nuk bëhet fjalë vetëm për tarifatat ose për kohët e punës, po edhe për kushtet e përgjithshme sociale - nga vendbanimi, te kushtet mjedisore dhe deri te jeta kulturore. Sigurisht, sindikatat nuk mund të jenë po njësoj specialiste e aq më pak të veprojnë si përcaktuese në të gjitha çështjet, megjithatë të gjitha këto çështje - në mënyrë dhe në masë të ndryshme - qëndrojnë në lidhje të brendshme me të drejtën e sindikatës në përfaqësim dhe në organizim.

Shpesh ka edhe lidhje të drejtpërdrejta sa i takon përmbajtjes, pasi në të gjitha fushat ka të punësuar, pra, edhe anëtarë potencialë sindikalistë, të cilët nëpërmjet punës dhe interesave të tyre janë bashkëformësues. Për shembull, për një sindikatë ndërtimi është sot gati e pamundur që t'i lërë mënjane për më vonë tema si kursimi i energjisë, ndotja e mjedisit etj. Edhe inxhinierët që marrin pjesë p.sh. në përmirësimin e produkteve dhe shpikjen e të reja, bashkëpërcaktojnë në njëfarë mënyre jetën e përditshme. Mësueset dhe mësuesit sindikalistë nuk duan vetëm paga ose kohë pune më të mira, por ata duan të bashkëhartojnë edhe përmbajtjen e mësimit duke ndikuar gjithashtu në

edukimin e brezave të ardhshëm. Edhe një sindikatë aktorësh ka ndër mend më shumë se sa vetëm honorare më të mira. Spektri është edhe shumë më i larmishëm se kaq. Me këtë duhet të lihet të kuptohet që sindikatat kanë në anëtarësinë e tyre një masë jashtëzakonisht të madhe dijeje dhe forcë organizuese, e cila mund të përdoret në mënyra të shumëllojshme për detyrat e tyre të formësimit.

Të shfrytëzosh arin në mendjet e anëtarëve

Njohuritë profesionale specifike mund të kontribuojnë p.sh. me argumente të rëndësishme në ristrukturimet e ndërmarrjeve ose të çojnë në vendime ekonomike për ndërmarrjen (p.sh. linja produkti të reja = vende të reja pune), nëse ato përdoren prej sindikatave. Në tërë sferën e edukimit janë në radhë të parë mësueset e mësuesit, profesorët e profesorët apo edhe edukatorët apo edukatorët e kopshteve, të cilët ushtrojnë ose mund të ushtronin ndikim në edukim. Kjo arrihet nëpërmjet bashkëpunimit aktiv në hartimin e planeve mësimore e deri te përzgjedhja e temave të seminareve. A i kanë përdorur sindikatat përkatëse vërtet të gjitha këto qarqe kompetencash? Ose, kur sheh kreativitetin e aktorëve dhe regjisorëve, aftësitë interpretuese të redaktorëve etj., të cilët shpesh janë edhe anëtarë sindikatash, atëherë pyet vete: Përse këto potenciale nuk përdoren shumë më shpesh edhe për punën sindikale?

Duhet bërë përpjekje që kualifikimet dhe aftësitë profesionale përkatëse të bëhen edhe më shumë pjesë përbërëse e kompetencës sindikale. Nëse do t'u jepej mundësia më shumë anëtarëve që të kontribuonin me cilësitë e tyre specifike edhe në hartimin e argumentimit ose në planifikimin e organizimit, atëherë një pjesë e madhe e përmbajtjes të aktiviteteve sindikale dhe paraqitja e saj do të

dukeshin shumë më e shumëllojshme dhe e shumëtrajtshme sesa sot.

Pikërisht ngaqë tërësia e sindikalisteve dhe sindikalistëve sillet gati në të gjithë spektrin shoqëror, duhet të jetë e mundur gjithashtu që temat e rëndësishme sindikale të kontribuohen e paraqiten kudo. Sigurisht që këto janë më shumë përfytyrime ideale, megjithatë ia vlen patjetër mendimi, që në një vend apo në një tjetër, të sjellë në këtë mënyrë kompetencën dhe angazhimin e anëtarëve në punën sindikale.

Strukturat

Pikërisht nëse mendohet mbi strukturat e një organizate, del shpejt rreziku që të orientohesh në shembujt ekzistues. Por duhen bërë përpjekje që të mos i nënshtrohemi këtij rreziku. Më saktë, duhet menduar se si objektivat e përmendura më parë të mund të kalohen - pjesërisht - në skenarë të ndryshëm strukture. Sigurisht nuk përjashtohen kthimi te konceptet strukture të suksesshme, por ato duhet të mendohen vetëm si një ndihmë e mundshme orientimi.

Vetëm në rajonin e Evropës Juglindore ka afërsisht 40 konfederata sindikale relevante, secila mesatarisht rreth 20 organizata degësh. Nga kjo del se numri i tyre arrin në 800 organizatash sindikale, të cilat duhet të mbajnë përgjegjësi dhe të kontribuojnë në mënyrë të ndryshme në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar! Si mund të përqendrohet këtu kompetenca kombëtare dhe ndërkombëtare për t'u bërë kështu më e fortë?

Në dhënien formë strukturave të saj një organizatë demokratike duhet që parimisht të niset nga një pjesëmarrje sa më gjithëpërfshirëse e sa më shumë anëtarëve dhe funksionarëve të saj. Kjo do të thotë që në të gjitha nivelet e punës sindikale të zhvendoset sa më shumë përgjegjësi dhe vetëorganizim. Të ashtuquajturat hierarki me majë më shumë e pengojnë këtë, ndërkohë që hierarkitë e sheshta mund t'i përgjigjen më mirë kësaj kërkesë. I dobishëm është edhe “parimi i subsidiaritetit”, i përdorur në politikën e BE-së, i cili e zhvendos përgjegjësinë sa më shumë të jetë e mundur në nivelet më të ulëta. Po të kurorëzohet kjo përpjekje, atëherë janë plotësuar edhe parimet demokratike të përmendura si dhe është shfrytëzuar shansi për të aktivizuar një potencial sa më të madh të anëtarësisë dhe të funksionarëve - dhe kjo është po aq e rëndësishme. Duke marrë parasysh defiçitin kundrejt bashkëlojtarëve politikë për funksionarë dhe ekspertë që e ushtrojnë detyrën si zanat, meqë ra fjala, kjo gjë është domosdoshme, në qoftë se sindikata nuk do vetëm të jetë e pranishme në të gjitha nivelet e funksioneve, po edhe të ndikojë në mënyrë aktive.

Dora e djathtë duhet ta dijë se çfarë bën dora e majtë

Një premisë e dytë thelbësore për një punë sindikale të suksesshme është një ndarje transparente dhe efiçiente e detyrave në pjesë të ndryshme të organizatës. Sigurisht që do të ketë gjithnjë pika takimi në përmbushjen e detyrave, por duhet shmangur sa më shumë që të jetë e mundur që nga njëra anë të ketë fushëtema të cilat përpunohen dy apo tri herë, ndërkohë që, nga ana tjetër, të ketë fushëtema që lihen krejt të paprekura. Pikërisht përballë burimeve në tërësi të dobëta për personel, ky parim është si të thuash një domosdoshmëri.

Por fushat e ndryshme të punës në nivelet e ndryshme duhet të jenë të lidhura në mënyrë të tillë nga ana e përmbajtjes dhe nga ajo organizative, që puna e kryer të mund të shpaloset sa më gjerë dhe të bëhet sa më efektive. Duhet të jetë e mundur që të shkëmbehen njohuri, eksperiencë dhe rezultate në mënyrë që “diçka që është e përsosur të mos ketë nevojë të bëhet çdo herë nga e para”. Parë në përputhje me tipin ideal, mund të thuhet p.sh. që rezultatet e diskutimeve në grupe pune tematike të PERC-it (Këshilli Rajonal Panevropian) duhen transmetuar vertikalisht deri në organizatat në ndërmarrje - nëse janë të rëndësishme për punën e tyre, gjë që më shpesh është kështu sesa besojnë shumë njerëz). Po ashtu është pa dyshim e nevojshme, që p.sh. përvojat për rekrutimin e anëtarëve në një organizatë të përcillen më tej horizontalisht edhe në organizatat e tjera. Parimisht kjo gjë vlen si për shkëmbimin e përvojës personale në instancat përkatëse dhe grupet e punës ashtu edhe për shkëmbimin ndërmjet çdo forme të mjeteve të informimit masiv (shpërndarës e-mail-esh, gazeta sindikatash, broshurat etj.).

Përballë faktit që në shumicën e vendeve në tranzicion ka më shumë se një konfederatë sindikale, duhet të merret në konsideratë edhe një shkëmbim midis organizatave ombrellë, ngaqë ideja e konkurrencës midis konfederatave duhet vënë në varësi të idesë për një lëvizje sindikale në vend mundësisht të fortë e në një mendje në çështjet thelbësore. Kjo duhet bërë, pasi ka ende mjaft fusha të botës së punës, të cilat deri tani gati nuk janë përfillur dhe përpunuar nga sindikatat. Kështu që konkurrenca ekzistuese për anëtarë të rinj duhet

çuar deri në një përfundim pozitiv p.sh. në ato vende ku nuk ka ende ose tepër pak sindikalistë, si në SME, në sektorin e shërbimeve, tek ata që mësojnë, studiojnë ose kualifikohen etj. Mirëpo fatkeqësisht organizatat e ndryshme ombrellë dhe sindikatat përkatëse të degëve ekonomike i bëjnë konkurrencë njëra tjetrës pikërisht aty ku janë të dyja të përfaqësuara më mirë. Kësisoj (nga pikëpamja e një lëvizjeje sindikale të fuqishme e në një mendje) ndodh shpesh vetëm një lojë me shumë zero. Ndërrohen anëtarët, mirëpo anëtarë të rinj shtohen vetëm rrallë.

Le ta shqyrtojmë këtë tani në sfondin e synimeve të përmendura për një punë sindikale të suksesshme në vendet në tranzicion. Si mund të gjenden në përputhje me tipin ideal strukturat e „duhura“?

Sindikalistët pranë njeriut

Puna sindikale mbahet gjithmonë në bindjet e ,shpesh, edhe në emocionet. Këto tregohen më mirë nëpërmjet kontaktit personal. Për këtë arsye pjesë e shqyrtimeve në lidhje me strukturën duhet të jetë edhe përpjekja për t'i bërë mundësisht të gjitha nivelet e veprimtarisë të „përfjetueshme“. Në nivel ndërmarrjeje kjo ekziston, së paku, atje ku ka një sindikatë ndërmarrjeje. Në disa vende janë zgjedhur tashmë edhe përfaqësitë e punonjësve në ndërmarrjeve, të cilët vërtet nuk janë organ sindikal, por që, megjithatë, ofrojnë një shans të mirë për sindikatat për të përçuar qëndrimet dhe kërkesat e tyre tek të punësuarit.

Ekskurs për temën përfaqësitë e punonjësve në ndërmarrje

Në një numër vendesh në rritje shpallen kërkesa ligjore për krijimin e përfaqësive të punonjësve në ndërmarrje. Me gjithë konceptet abstrakte të njëjta, funksioni dhe mundësia e përfaqësive të punonjësve në ndërmarrje varion në mënyrë të theksuar në vendet në tranzicion. Në të shumtën e rasteve përfaqësitë e punonjësve në ndërmarrje kanë vetëm të drejta konsultimi dhe informimi, ndërsa kërkesa ligjore për pjesëmarrjen e të punësuarve në vendimmarrje - po qe se ka - gjenden në ligje vetëm në pak fusha pune të përfaqësimit të interesave.

Megjithatë, një parim themelor shfaqet në të gjitha ato vende ku ekziston kjo mundësi ligjore: punëmarrëset e punëmarrësit e një ndërmarrjeje mund të zgjedhin - në bazë të kërkesave ligjore - një përfaqësi interesash, e cila ka të drejta formale kundrejt drejtuesit ekzekutiv të ndërmarrjes ose punëdhënësit. Zgjedhjet zhvillohen në mënyrë demokratike dhe në to mund të marrin pjesë - në formë aktive dhe pasive - të gjithë të punësuarit.

Me gjithë të drejtat shpesh të pakta, në një numër të madh sipërmarrjesh një përfaqësim i tillë interesash do të ishte shumë më tepër sesa ajo që ekziston sot në numrin mbizotërues të ndërmarrjeve për përfaqësimin e të punësuarve - më saktë asgjë.

Sindikatat kanë ende shumë vështirësi me qëndrimin e tyre kundrejt përfaqësive të punonjësve në ndërmarrje. Në të shumtën e rasteve ato e refuzojnë krijimin e tyre, pasi druajnë konkurrencën që mund të lindë kundrejt sindikatave të ndërmarrjes. Sa e kuptueshme është kjo frikë prej rrezikut, aq më e pakuptueshme është kjo frikë përballë shanseve që mund të rezultojnë nga kjo për sindikatat. Ato duhet vetëm “të shfrytëzojnë rastin”.

Atje ku prej kohësh ka sindikata ndërmarrjesh, këto të fundit mund të jenë të sigurta se në shumicën e rasteve janë në gjendje që të dërgojnë në garën zgjedhore kandidatët më të mirë dhe më kompetentë. Dhe atje ku nuk ka sindikatë ndërmarrjeje - dhe kështu as sindikalistë - është afërmendsh që sindikatat të shkojnë te përfaqësuesit e zgjedhur dhe t’u ofrojnë atyre ndihmën e tyre. Përse nuk duhet besuar te kompetenca vetjake në atë masë, se me këtë ndihmë me siguri mund të fitohen edhe shumë anëtarë të rinj -pra, që si sindikatë “të fusësh këmbët” në ndërmarrjen përkatëse.

Edhe një argument tjetër i rëndësishëm flet kundër tezës së konkurrencës. Gati gjithmonë përfaqësitë e punonjësve në ndërmarrje nuk e kanë të drejtën që të zhvillojnë negociata për tarifatat. Ky parim tejet i rëndësishëm do t’u japë sindikatave gjithmonë hapësirë të mjaftueshme dhe mundësi formësimi.

Megjithatë në disa vende në tranzicion po diskutohet aktualisht për atë nëse duhet të lejohen përfaqësitë e punonjësve në ndërmarrje që të bëjnë edhe politikë tarifash. Kjo gjë duhet të pengohet nga sindikatat me rreptësi, ndryshe shfaqet me të vërtetë një situatë konkurrence, e cila, në kushtet ekzistuese të një pejzazhi përfaqësimi pluralist në shumë sipërmarrje, mund të jetë vetëm e disfavorshme për të punësuarit.

Ligjet për ngritjen e përfaqësive të punonjësve në ndërmarrje - herët a vonë - do të bëhen realitet për shumicën dërrmuese të vendeve (duke pasur parasysh direktivën e BE-së për informimin dhe konsultimin). Sa më gjatë të mbyllen sindikatat ndaj kësaj aq më shumë mund t'i shfrytëzojnë këto mundësi të tjerët - deri te punëdhënësit. Prandaj, pikërisht në aspektin e hyrjes në ndërmarrje të reja dhe të rekrutimit të anëtarëve të rinj, ky rast duhet të shfrytëzohet nga sindikatat.

Por atje ku sindikatat nuk kanë kontakt të drejtpërdrejtë me të punësuarit nëpërmjet një sindikate ndërmarrjeje ose një përfaqësie të punonjësve në ndërmarrje, duhet që ato të përpiqen për një prani sa më të afërt, që të mund të ushtrohet ndikim edhe nga jashtë (doemos edhe me objektivin për të krijuar përfaqësi interesash të reja dhe për t'i kualifikuar ato).

Në tetë nga dhjetë ndërmarrje sot nuk ka përfaqësi interesash!

Në vendet në tranzicion - po të merren parasysh të gjitha njësitë e ndërmarrjeve me 1 deri në 10.000 të punësuar - duhet supozuar se rreth 80% e ndërmarrjeve nuk kanë përfaqësi interesash të rregullt (shih dhe rezultatet e sondazhit përfaqësues në Hungari). Prandaj, krijimi i një pranie të sindikatës të mirëmbështetur në nivel vendi, qyteti ose rajoni është sot njëri prej synimeve të para dhe më të rëndësishme për reformën e strukturave sindikale. Sigurisht që ndjekja e këtij synimi pengohet prej burimeve financiare ekzistuese, por kjo nuk do të thotë që nuk duhet marshuar fare në këtë drejtim.

Për këtë duhet bërë reklamë edhe brenda sindikatës në mënyrë që në plan afatmesëm dhe afatgjatë të krijohen

burimet financiare të nevojshme për rajonizimin e organizatës. Sa më i dendur të bëhet ky rrjet përfaqësimi, aq më e mirë mund të jetë nga ana e përmbajtjes dhe ajo organizative për kujdesja për antarët dhe organizatat në ndërmarrje; aq më mirë mund të ndërtohen përfaqësi interesash të reja në ndërmarrje dhe të fitohen anëtarë të rinj për sindikatën. Afërsia vendore do të thotë shpesh edhe një afërsi më të fortë në përmbajtje, pasi punëmarrëset dhe punëmarrësit mbërrijnë te sindikata nëpërmjet përvojave dhe problemeve në terren. Kjo nuk mund të zëvendësohet nëpërmjet broshurave të reklamës etj., të shpërndara në shkallë vendi. Zyrat sindikale rajonale dhe natyrisht ato lokale mund të ofrojnë në këtë mënyrë edhe forma aktivitetesh përkatëse organizimi e aktiviteti për t'iu drejtuar njerëzve. Këtu hapësira e mundësive është gati e pakufizuar.

Angazhimi personal është më i mirë se çdo brochure

Këto zyra mund të kryejnë edhe detyra të tjera të rëndësishme për të gjithë organizatën në tërësi. Duhet supozuar që parimi i decentralizimit do të zhvillohet më tej edhe në nivelin politik në të gjitha vendet në tranzicion. Atëherë sa vjen e më shumë vendime të çfarëdo lloji do të merren në parlamentet e qytetit dhe/ose në parlamentet rajonale - shpesh vendime që kanë ndikime thelbësore mbi punëmarrëset e punëmarrësit e vendit ose të rajonit. Atëherë kërkohet një ushtrim ndikimi kompetent mbi këto vendime nëpërmjet sindikatave. Edhe për arsye teknike, zyrat qendrore nuk mund të kujdesen, për më tepër që njerëzit që punojnë atje mund të njihen në mënyrë jo të mjaftueshme me ambientin në rajon. Por nga ana tjetër, ekspertë në nivelin qendror mund të japin ndihmë të

rëndësishme, p.sh. nëpërmjet ekspertizave në lidhje me politikën ekonomike ose duke përpunuar raste best practice (praktikat më të mira) etj.

Pra, parimi i punës vertikale dhe horizontale gjen kështu një zbatim të rëndësishëm në nivelin rajonal.

Politika solidare e degëve

Po të marrim tani nivelin e degëve parimisht mund që rajonalizimin e përmendur ta paraqesim si të domosdoshëm edhe për nivelin e degëve. Deri tani në vendet në tranzicion në shumë raste ka njëfarë „të çare“ në punën sindikale të degëve, e cila ka arsye strukturore. Në të shumtën e rasteve krahas sindikatave të ndërmarrjes në nivelin e degëve ka vetëm zyra kombëtare të degëve (vetëm në disa raste organizatat e degëve po fillojnë me ndërtimin e përfaqësive rajonale), kjo edhe për arsye se shumë organizata degësh janë tepër të vogla d.m.th. që kanë në dispozicion tepër pak burime. Në këto raste duhet të diskutohet p.sh. mbi modele bashkëpunimi të disa shoqatave të degëve me përmbajtje të ngjashme, për të mundësuar një prani.

„Lidhja në rrjet“ e interesave të veçanta të ndërmarrjes është e domosdoshme – të forcosh degët

Nga ana strukturore, sindikatat e ndërmarrjeve kanë si fushë veprimi ndërmarrjen, sipas rastit, krejt sipërmarrjen. Interesi nuk mund dhe nuk lejohet të shkojë përtej kësaj - këtë e ndalojnë edhe ligjet përkatëse etj. Për këtë arsye ndodh shpesh që edhe vetë brenda një dege dhe në të njëjtin rajon të sundojnë për të punësuarit kushte pune e page krejt të ndryshme. Duke marrë parasysh mungesën e shpeshtë të marrëveshjeve tarifore në nivel dege - veçanërisht në

sektorin privat -, ose edhe vetëm mungesën e forcës për të zbatuar në ndërmarrje marrëveshjen tarifore në nivel dege, të punësuarit në sipërmarrje, pa përfaqësi interesash në ndërmarrje (sindikata ndërmarrjeje ose përfaqësi të punonjësve në ndërmarrje), shpesh pa kurrfarë mbrojtjeje, janë të ekspozuar ndaj punëdhënësit përkatës. Kushte të papranueshme, paga shumë të ulëta, pushime të kundërligjshme nga puna dhe shumë më tepër se kaq janë atëherë në rendin e ditës. E kjo ndodh, megjithëse, ndoshta vetëm pak kilometra më tutje ka një sipërmarrje të së njëjtës degë, ku një përfaqësi interesash e ndërmarrjes mund të përkujdeset për respektimin e tarifës ose për direktivat mbi mbrojtjen në punë. Pra aktualisht na duhet të konstatojmë një dallim shumë të madh midis kushteve përkatëse të punës brenda degëve.

Të krijosh aftësinë për grevë në nivel dege

Si mund të mbyllet kjo “e çarë” midis punës kombëtare - dhe ndërkombëtare - në nivel dege dhe përfaqësisë së interesave në ndërmarrje? Pa dyshim që duhet të vazhdohen dhe të përforcohen përpjekjet për marrëveshje tarifore përtej nivelit të ndërmarrjes. Por për këtë sindikatave të degëve u nevojitet edhe forcë për t'i arritur qëllimet, forcë e cila atyre shpesh u mungon (p.sh. aftësia për grevë në mbarë degën) – në veçanti edhe për arsye të parimeve organizative ekzistuese. Edhe përpjekjet për përcaktimin e kushteve minimale (-> ligjet e punës etj.) duhen përforcuar më tej.

Por në pjesën më të madhe mungon realizimi i të drejtave në ndërmarrje, të cilat shpesh mbeten vetëm në letër! Këtu nuk bën punë as kontrolli i shtetit, të vetmen ndihmë të ndjeshme dhe të vetmen mbrojtje të vërtetë mund ta ofrojnë vetëm

sindikatat. Dhe atje ku nuk ka ende përfaqësi interesash në ndërmarrje, kjo duhet të bëhet (në rrugë dhe mënyra të ndryshme), edhe nga jashtë nëpërmjet një përfaqësie sindikale. E çara e përmendur mund të jetë përgjegjëse edhe për atë që sindikatat e degëve në shumë sektorë janë tepër të dobëta për të imponuar marrëveshje tarifore përtej nivelit të ndërmarrjes apo për të ndjekur objektiva që prekin politikën në nivel dege. Përfaqësitë rajonale mund ta lidhin në rrjet forcën e sindikatave të ndërmarrjes e të kujdesen për një forcim të gjithë organizatës në nivel dege.

Gjithashtu për punën e organizatave të degëve të konfederatave të ndryshme vlen i njëjti apel për bashkëpunim mes njëri-tjetrit në nivel degësh. Sepse në një degë marrëveshje tarifore efektive shpesh nuk mund të arrihen nga një organizatë e vetme, por me siguri asnjë organizatë në realitet nuk mund të garantojë atë e vetme për të punësuarit.

Dhe këtu do të gjente zbatim më mirë edhe parimi i lidhjes horizontalisht dhe vertikalisht në rrjetëzimin e politikës sindikale.

Rrjetëzimi horizontalisht dhe vertikalisht

Duke pasur parasysh realitetet mund të thuhet pa dyshim se kjo nuk është çështje e thjeshtë, pasi çdo organizatë ka traditën, modelin e vet të negocimit ose ka vendosje qëllimesh të ndryshme. Sado që përçarja e atëhershme midis të ashtuquajturave sindikata të reja dhe sindikata të vjetra është pakësuar ndërkohë edhe nëpërmjet anëtarësimit aktual më së shumti në ITUC (Konfederata

Sindikale Ndërkombëtare) dhe në PERC (Këshilli Rajonal Panevropian), traditat e ndryshme ekzistojnë ende.

Për arsye të numrit të anëtarëve të tyre dhe të strukturave ekzistuese shumë organizata - posaçërisht organizata degësh - nuk janë në gjendje të kujdesen qoftë për një minimum të detyrave të tyre të mirëfillta. Jo rrallë edhe kryetari i një sindikate të vogël dege, e kryen detyrën vetëm mbi bazë vullnetare dhe nuk mund ta strukturojë punën e tij mbi bazën e kurrfarë shtabi ekspertësh apo diçkaje të ngjashme. Duket qartazi se këto sindikata - ashtu siç paraqiten sot - nuk janë të afta të mbijetojnë apo aq më tepër të mund të përfaqësojnë interesa në mënyrë aktive. Këtu përhapet shpejt termi “fuzion” dhe me të vërtetë kjo është një rrugë për të bashkuar forcat dhe për t’u bërë më eficientë. Por kjo është vetëm një alternativë. Një alternativë e dytë do të ishte të shohisje me mend, se si nga njëra anë mund të ruhet afërsia e dëshiruar profesionale e organizatave të vogla dhe, nga ana tjetër, të bëhen strukturat më efektive dhe të rritet aftësia për të arritur qëllimet. Ndoshta alternativa e fundit është vetëm një hap i parë drejt fuzionit - por nuk duhet të jetë me çdo kusht kështu.

Bashkëpunim para fuzionit?

Fillimisht mund të shohitet me mend se cilat fusha të punës mund të lidhen së bashku ose mund të bashkëpunojnë ngushtë me njëra-tjetrën. Po qe se p.sh. duam të ruajmë afërsinë në profesion, atëherë duhet që fushat e veprimtarisë që përputhen me qëllimin fillestar të organizatës të vazhdojë të jenë në pjesën më të madhe në përputhje me specifikën e profesionit. Mirëpo, ka shumë fusha të punës të cilat doemos mund të lidheshin ose që mund të ndërthuren ngushtë me njëra-tjetrën. Kjo vlen p.sh.

për mbrojtjen ligjore, për një pjesë të madhe të planifikimit të personelit, të kualifikimit të tij dhe menaxhimit të tij. Kjo vlen për ambientet dhe pajisjet e zyrave etj. Edhe ekspertët për shumë çështje mund të angazhohen nga disa organizata degësh ose të ndërmjetësohen nëpërmjet një konfederate. Me të gjitha këto masa mund të krijohet një bashkëpunim më i ngushtë dhe, eventualisht, nga kjo lindin më vonë edhe arsye të mjaftueshme për bashkëpunim të mëtejshëm. Përvojat me fuzionet dëshmojnë qartë rrezikun që anëtarë apo të punësuar të një dege të mos ndihen më “si në shtëpi” në sindikatë. Për këtë arsye duhen peshuar me njëra-tjetrin të gjitha avantazhet e disavantazhet - dhe në fillim duhet të jetë në plan të parë interesi për të përfaqësuar sa më mirë anëtarët ekzistues e mundësisht për të fituar njerëz të rinj për sindikatën. Në këtë duhen orientuar vendimet strukturore të domosdoshme.

Çfarë fusha detyrash duhen marrë përsipër në parim dhe nga cila pjesë e sindikatës? Sigurisht, në lidhje me këtë pyetje është e shkruar në statute, por realiteti, që është në ndryshim të shpejtë, tregon mjaftueshëm që përcaktimet ekzistuese nuk mjaftojnë ose nuk janë “të përditësuara”. Midis konfederatës, nga njëra anë, dhe organizatave të saj anëtare ombrellë, nga ana tjetër, ekziston në mjaft raste një hark lidhës tepër i madh. Po të zbatojmë edhe këtu parimin “decentralizo ku është e mundur, centralizo ku është e domosdoshme”, atëherë mund të gjenden shumë shembuj kur ky parim nuk është realizuar deri në fund.

Mëvetësia tepër e madhe edhe mund të të kufizojë

Për arsye të statusit ekzistues sindikatat e ndërmarrjes kanë në shumicën e rasteve një mëvetësi tepër të madhe, e cila nuk përbën vetëm avantazh për to. Ato kanë për detyrë

p.sh. pjesën më të madhe të administrimit të anëtarëve dhe rrallë për të bërë ekspertizën e mjaftueshme për shumë çështje të punës sindikale - kjo është më e theksuar sa më shumë që dega e tyre të jetë e integruar në nivel ndërkombëtar. Nga ana tjetër, organizatat përtej nivelit të ndërmarrjes disponojnë njohuri të pamjaftueshme mbi anëtarësinë, mjete financiare të pamjaftueshme për të zgjeruar objektet qendrore të kompetencës, të cilat do të ishin veçanërisht në të mirë të punës në ndërmarrje, dhe ato kanë aftësi të mangët të realizimit të qëllimeve kundrejt punëdhënësve dhe politikës. Nuk bën që një organizatë dege në nivel kombëtar të përbëhet vetëm nga 4 apo 5 funksionarë! Madje shpesh nuk ekziston as kjo gjendje. Një strukturë dege më efektive duhet të rritet nga poshtë lart. Kjo kërkohet edhe nga parimi demokratik për sindikatat. Çdo nivel i një organizate dege duhet të ketë nga njëra anë besimin e niveleve të tjera, por duhet që të garantohet edhe një transparencë e mjaftueshme në mënyrë që ky besim të sigurohet edhe nëpërmjet instancave të kontrollit, të zgjedhura e të zëna në mënyrë demokratike. Meqë bie fjala, nga ky parim vetëkuptohet se sindikatat e degëve i zgjedhin vetë personat e tyre drejtues. Kjo nuk mund të ndodhë nëpërmjet një konfederate -si të thuash nga lart. Pikërisht kështu shkatërrohet konsiderueshëm lidhja organike midis “anëtarit të thjeshtë” të një sindikate dege dhe kryetares / kryetarit të tij.

Të veprosh ndërkombëtarisht – të zbatosh në ndërmarrje

Për shumicën e organizatave të degëve një pjesë gjithnjë e më e rëndësishme e punës së tyre rrjedh prej fushës ndërkombëtare. Këtu zhvillimin e degëve e përcaktojnë sipërmarrjet ndërkombëtare - dhe këtë ato e bëjnë përgji-

thësisht pa ndonjë kontroll demokratik. Prandaj organizatat sindikale ndërkombëtare në këtë nivel duhet të bëhen më të forta. Ato mund ta bëjnë këtë vetëm nëpërmjet forcimit dhe rritjes së kompetencës së shoqatave të anëtarëve (edhe këtu vlen ende parimi i vjetër: një zinxhir është aq i fortë sa ç'është hallka më e dobët e tij.) Po ta shohim nga ana tjetër, atëherë mund të thuhet se politika ndërkombëtare merr një domethënie gjithmonë e më të madhe dhe konkrete edhe për punën në ndërmarrje. Pra, organizata kombëtare e degës është përgjegjëse për funksionimin e lëvizjes së informacionit vertikalisht në të dy anët. Për këtë gjë asaj i duhen mjetet përkatëse.

Konkluzioni i shkurtër për një debat strukture në nivelin e degës mund të ishte ky: Afërsi vendi dhe struktura përgjegjëse të decentralizuara, ndërthurje e fuqisë së organizatave të ndërmarrjes, duke krijuar një organizatë të përgjithshme efikase, krijim i kompetencave qendrore dhe politikë dege autonome.

Bashkëpunimi i konfederatave njëra me tjetrën

Çfarë roli kanë konfederatat në rastin kur sindikatat e degëve janë më autonome? Në fillim u fol për fusha detyrash të ndryshme të sindikatave. Për një pjesë të tyre janë përgjegjëse sindikatat e degëve ndërkohë që një pjesë mjaft e madhe duhet të kryhet, siç edhe ka kuptim, në bashkëpunim të ngushtë me një konfederatë. Në parim kjo gjë vlen për të gjitha detyrat, të cilat përcaktojnë kushtet e përgjithshme për sindikata të lira, për përcaktime ligjore etj.

Në masë të njëjtë është në interes të të gjitha sindikatave që të marrin pjesë në mënyrë aktive në proceset në nivelet e ndryshme të vendimmarrjes politike. Kjo vlen si për

projektligjet ashtu edhe për planifikimet e politikës rajonale apo për përfaqësimin në çështjet themelore në nivel ndërkombëtar. Në këtë mënyrë janë përcaktuar vendet për një politikë efektive të konfederatave - ato orientohen gjithashtu në nivelet e ndryshme politike, pra, nga niveli i vendit, në atë rajonal dhe kombëtar, e deri te fusha e lojës ndërkombëtare. Dhe për të gjitha nivelet e strukturave konfederative u takojnë detyrat e bashkërendimit se si mund të gërshetohen interesat e ndryshme të organizatave anëtare në nivelin e degëve në një qëndrim të njësuar, në pak kërkesa?

Konfederata – bashkërendim kompetence dhe forca e degëve dhe ...

Ky bashkërendim duhet organizuar. Nga njëra anë, ai ka nevojë për imput-in kompetent të konfederatës nëpërmjet ekspertëve dhe, nga ana tjetër, për kontributin kompetent përkatës nga ana e degëve. Për këtë duhen krijuar ose zgjeruar grupe pune, instanca dhe nivele vendimmarrjeje, të cilat përpunojnë pozicione të përbashkëta dhe vendosin për to në rrugë demokratike. Edhe për këto rezultate konfederata ka detyrën e rrjedhjes së informacionit vertikalisht dhe horizontalisht.

Përveç kësaj, organizatat bashkërenduese ngarkohen edhe me detyra për shkollimin, trajnimin dhe kualifikimin e funksionarëve, por edhe për anëtarët dhe të interesuarit. Parë në total, konfederata është megafoni i sindikatave për jashtë. Detyrë e saj është p.sh. të planifikojë dhe zbatojë fushata më të rëndësishme, ose të përcjellë në diskutimin publik impulse politike të rëndësishme. Konfederata mëshiron të drejtën e sindikatave që, si grup shoqëror mjaft relevant, të marrë pjesë aktive edhe në procesin e formësimit

të ekonomisë dhe të shoqërisë.

...përfaqësim i sindikatave në publik

Konfederatat për të kryer këto detyra konfederatat kanë nevojë për më shumë burime sesa kanë tani për tani shumica e tyre. Atyre u duhen ekspertë për të drejtën kombëtare dhe ndërkombëtare, u duhen specialistë për fushata dhe zhvillim, zbatim informacioni, u duhen instrumente bashkërendimi për të përballuar detyrën e hartimit të pozicioneve të përbashkëta, të cilat duhen hartuar nga përfytyrimet e organizatave të ndryshme të degëve.

Konkluzioni i shkurtër për këtë mund të ishte se në këtë mënyrë konfederatat kanë detyra që prekin disa sektorë njëkohësisht, ato bashkërendojnë dhe strukturojnë me kompetencë profesionale përfytyrimet e ndryshme të organizatave anëtare të tyre në të gjitha nivelet e veprimit sindikalist dhe i përfaqësojnë këto pozicione të përbashkëta në publik dhe në hapësirën politike.

Strukturat financiare

Fushën më të ndjeshme të debatit për strukturat e paraqet struktura financiare e sindikatave. Sidoqoftë, financat përbëjnë bazën e aftësive të sindikatave për të krijuar dhe zgjeruar kompetenca si dhe për të mundur aktivitetet. Veç kësaj, kontributet e anëtarëve janë para që paguhen prej organizatave me besim për një përdorim të ndërgjegjshëm të tyre; me besimin që ky kontribut financiar do të bëjë që përfaqësia e interesave do të përfaqësojë me suksese personale përkatëse dhe, eventualisht, do të japë një kontribut solidariteti për anëtarët e tjerë.

Po qe se ky besim çënohet, anëtarët e sindikatës nëpërmjet largimit të tyre u heqin sindikatave edhe kuotizacionin. Parë në këtë këndvështrim, sindikatat duhet që çdo ditë të dalin në krye dhe të dëshmojnë një punë të suksesshme.

Fitimi për anëtarët bëhet i dukshëm p.sh. në diskutimet e suksesshme për tarifrat ose edhe në përfaqësimin kompetent në procedurën legjislative.

Çfarë merr anëtari për kontributin e tij?

Megjithatë, përdorimi i kuotizacioneve duhet paraqitur në mënyrë shumë transparente. Shpenzimi i çdo leve, i çdo dinari ose i çdo euroje duhet të jetë i krejtësisht i kuptueshëm. Kjo vlen pikërisht më shumë në vendet në tranzicion, në të cilat shumë njerëz kanë ende shumë pak besim tek organizatat dhe te marrëdhënia e tyre me paranë. Transparencës së të ardhurave të mjeteve financiare dhe të përdorimit të këtyre mjeteve i përket një sistem qendror i regjistrimit të tyre, i cili mund të kontrollohet demokratisht e plotësisht. Megjithëse kjo tingëllon shumë burokratike, nuk ka shumë alternativa të tjera reale për këtë gjë. Pasi kur ka shkëputje informacioni midis niveleve të vjeljes së të ardhurave (sindikata ndërmarrjeje, organizatë dege, organizatë rajonale ose konfederatë), nuk do të ketë besim themelor për përdorimin e drejtë të parave.

Kësaj i shtohet edhe një aspekt tjetër thelbësor. Vetëm një regjistrim qendror jep edhe një vështrim komplet dhe të plotë mbi numrin e anëtarëve, strukturën e tyre e, kësisoj, edhe mbi ndryshimet, deficitet ose sukseset e përkujdesjes për anëtarët dhe për rekrutimin e të rinjve. Këta janë tregues të rëndësishëm për strategjitë sindikale dhe përcaktimin e thekseve të punës.

Vjelja e kontributit – detyrë e dorës së parë për sindikatat

Shumica e sindikatave në vendet në tranzicion nuk e kanë ndryshuar mbajtjen e kuotizacionit qysh nga kohët e socializmit, kështu që kuotat e anëtarëve i zbret drejtpërdrejt punëdhënësi nga rroga bruto dhe transferohen në llogarinë e sindikatës së ndërmarrjes. Kjo është shumë komode, por fsheh edhe rreziqe të mëdha. P.sh. ka ndodhur që një punëdhënës ka refuzuar të vazhdojë ta marrë përsipër këtë shërbim për sindikatën ose ta ketë përdorur këtë sistem si „mjet lufte“ kundër sindikatës në rastet e diskutimit në ndërmarrje. Në raste të tilla sindikata e ndërmarrjes gjendet e pafuqishme përballë problemit për të siguruar paratë e anëtarëve.

Por ka edhe rreziqe të tjera prej këtij sistemi (drejtpërdrejt për anëtarët). Punëmarrësi e merr “gratis” listën e plotë të të punësuarve që janë të organizuar sindikalisht.

Sistemi ekzistues i zbritjes së kontributit të sindikatave të ndërmarrjes i rrezikon sindikalistët në shumë mënyra e në masë të madhe.

Ka ndodhur shpesh që në rastet e privatizimit apo të ristrukturimeve të jenë pushuar nga puna në mënyrë të çuditshme shumë anëtarë sindikalistë (sigurisht jo me argumentin zyrtar, por thjesht se i pushuari qenkerka sindikalist). Shpesh sindikatat janë ankuar për këto rrethana, por duke mos menduar që ky sistem i vjetër i dhënies së kuotës i favorizon pushime të tilla nga puna.

Edhe vetëm për këto arsye duhet që sindikatat të kalojnë te

mënyra e tërheqjes së kuotizacioneve prej tyre. Kjo kërkon doemos më shumë punë dhe kohë, por mbron anëtarët. Veç kësaj në Bashkimin Evropian fakti i të qenit anëtar në një sindikatë mbrohet si e dhënë personale dhe nuk lejohet që t'i bëhet e ditur një të treti pa miratimin e anëtarit.

Anëtarësia në sindikatë nuk duhet të jetë e rrezikshme

Për këtë arsye mund të supozohet që edhe në vendet evropiane në tranzicion të cilat orientohen në rregulloret e BE-së, herët a vonë do të ndodhin ndryshime ligjore që e bëjnë të pamundur sistemin e deritanishëm. Prandaj, për sindikatat është momenti i përshtatshëm që të mendojnë për sisteme të reja.

I pazgjidhur mbetet problemi, se në ç'vend duhet t'i paguajnë anëtarët kontributet e tyre si dhe në cilën organizate - nga pikëpamja ligjore - bëhen ose janë ata anëtarë. Përveç problemeve të përmendura më sipër ka edhe një problem strukturor për sindikatat me formën e deritanishme të anëtarësisë në një sindikatë ndërmarrjeje. Një i punësuar mund të bëhet anëtar sindikate nëse ka një sindikatë ndërmarrjeje ose anasjelltas: Të punësuarit nuk mund të rrinë nën çatinë mbrojtëse të një sindikate, nëse në ndërmarrjen e tyre nuk ka sindikatë ndërmarrjeje. Me këtë sindikatat hyjnë në një rreth vicioz, i cili çon në atë që në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, numri i të cilave rritet gjithnjë e më shumë, në ndërmarrjet e privatizuara ose në ndërmarrjet e sapokrijuara, të mos ketë pothuajse fare anëtarësime të reja.

Anëtarësim në nivel dege

Sepse pikërisht në këta sektorë në rritje, sot sindikatat janë rrallë të përfaqësuara me një organizatë ndërmarrjeje.

Sigurisht, shpesh ka dhe pengesa ligjore për krijimin e një sindikate ndërmarrjeje apo edhe vetëm të një përfaqësie të punonjësve në ndërmarrjeje, për të cilat janë të nevojshme përkatësisht sigurimi i një minimumi të punësuarish. Por pikërisht pasi të gjithë këta faktorë bëjnë që shumë punëmarrëse e punëmarrës nuk mund të bëhen anëtarë të rinj sindikate edhe nëse ata vetë do të donin të bëheshin, duhet që sindikatat të bëjnë atë që të diskutojnë për struktura të reja dhe t'i sendërtojnë ato.

Disa sindikata degësh kanë ndërmarrë tashmë hapat e parë për këtë. Tek ato mund të bëhen drejtpërdrejt anëtarë edhe punëmarrëse e punëmarrës - edhe pa pasur sindikatë ndërmarrjeje. Ky është një hap i parë i rëndësishëm, por nuk duhet ta ndërpresim punën këtu, pasi me burimet e deritanishme të sindikatave të degëve, këta anëtarë, nuk mund të mbrohen dot në mënyrë të mjaftueshme në jetën e përditshme të punës. Ata mund të ndihmohen vetëm në rastet kur dëmtimi ka ndodhur - pushim nga puna, paralajmërim për pushim nga puna, ulje në nivele më të ulëta përgjegjësie etj. Mbrojtja paraprake me këtë nuk është ende e mundur në mënyrë të mjaftueshme. Pra këtu ka një lidhje të tërthortë me çështjen e përgjithshme të strukturave organizative me një këshillë për të përforcuar fuqinë për arritjen e objektivave, për të rritur kompetencën dhe burimet e sindikatave të degëve.

Çështja e pozicionit, e mbrojtjes dhe e përfaqësimit të suksesshëm të një anëtari të veçantë nëpërmjet organizatës sindikale është, edhe në këtë pikëpamje, vendimtare dhe pikënisja e mirëfilltë e të gjitha diskutimeve për reformë.

Anëtarësimi qendror ofron një pamje të përgjithshme...

Nëse kombinohen faktet e ndryshme të përmendura, del se zgjidhja më e mirë qëndron në një administrim të centralizuar të anëtarësisë në nivel dege. Në çdo rast kjo do të ishte e menaxhueshme në mënyrë shumë më transparente. Me një sistem qendror të administrimit të anëtarësisë sindikatat do të ishin më të afta për aksion.

Kjo duhet të shoqërohet edhe me një qasje parimisht të re për sa i takon ndarjes së mjeteve. Në vendet në tranzicion është dhënë me kohë prova, që shumë organizata degësh dhe konfederata nuk mund t'i plotësojnë ose mund t'i përmbushin vetëm pjesërisht detyrat e tyre, pasi atyre thjesht u mungojnë mjetet për këtë. Përgjegjëse për këtë nuk është detyrimisht në radhë të parë shumica e përgjithshme e të ardhurave nga anëtarësia, që është tepër e ulët, po ndarja e tyre në nivele të ndryshme pune. Nëse ajo që u përshkrua pak më parë është e vërtetë, atëherë sindikatat e ndërmarrjeve mund të heqin dorë nga një pjesë e madhe e kontributeve në favor të organizatave të degëve. Kjo duhej dhe mund të kryente pastaj shumë shërbime që kanë të bëjnë si me përmbajtjen ashtu edhe me anën organizative, të cilat do të ishin drejtpërdrejt në të mirë të punës së sindikatave të ndërmarrjes. Nëpërmjet kësaj lloji rishpërndarjeje të mjeteve do të përmirësohej për anëtarët e veçantë mbrojtja dhe përfaqësimi aktiv i interesave!

...dhe aftësi për realizimin e synimeve politike

Përkundrajt këtij postulati qëndrojnë shumë interesa dhe frikë, të cilat e pengojnë një zbatim të shpejtë ose rrezikojnë ta bëjnë atë të pamundur atë. Sigurisht që he për he ka interes në nivel ndërmarrjeje, që të mbahet për vete një

pjesë sa më e madhe e të ardhurave nga kuotizacionet. Dhe pa dyshim që me to mund të sillen jo pak të mira për anëtarët.

Sindikatat sot janë organizata politike dhe jo shoqata sociale.

Megjithkëtë, shumë shërbime të sindikatave të ndërmarrjeve kufizohen më tepër në çështje sociale si blerja mallrave me kosto më të favorshme, gjetja e vendeve për pushime, dhurata për pervjetorë, kompensime për varrime ose edhe për zhvillimin e festave sportive. Nuk mohohet se të gjitha këto janë gjëra të dobishme për anëtarët, mirëpo ato kanë të bëjnë pak me detyrat e sotme të sindikatave moderne. Në radhë të parë sindikatat moderne kujdesen në mënyrë pro aktive – pra, paraprakisht – që një kuadër më i mirë kushtesh pune dhe vendet e sigurta të punës të jenë për njerëzit baza që ata të mund të fitojnë mjaftueshëm. Nëse mund t'i përmbushin këto detyra falë strukturave moderne si dhe një kompetence dhe aftësie të zhvilluar për realizimin e synimeve, atëherë ka me siguri edhe hapësira për shërbime sociale për anëtarët. Raporti mes efikasitetit politik dhe ofrimit të shërbimeve sociale duhet vënë në pjesën më të madhe në pyetje dhe të diskutohet nga e para në sindikata!

Nëse do të skiconim në formë të shkurtër një pasqyrë të ardhshme për reformën e strukturave financiare, atëherë me siguri që kësaj do t'i përkisnin fjalët kyç të mëposhtme të organizimit politik: struktura financiare qendrore dhe transparente me kontroll demokratik, përdorim prioritar i financave për krijimin dhe zgjerimin e kompetencës së

brendshme, aftësi mbrojtëse për të gjithë anëtarët, aftësi për fushata dhe forcë organizative të realizimit të synimeve.

Parimet për një organizim modern të sindikatës

Sigurisht që nga gjithë këto shoshitje nuk del detyrimisht ndonjë vizion i qartë i një strukture organizative të ardhshme. Për një gjë të tillë - siç u përmend në fillim - kushtet ekzistuese si dhe strukturat janë po aq të ndryshme sa ç'janë edhe traditat e organizatave. Nëse do të donim të thonim disa fjalë kyçe për një pasqyrë organizative të ardhshme, sipas pikave kyçe të përmendura për synimet dhe strukturat organizative, mund të merren në konsideratë 10 pikat e mëposhtme:

- 1. Pikënisja për të gjitha idetë e reformave është fakti që në plan të parë qëndron përfaqësimi efektiv i interesave të çdo anëtari të veçantë (dhe të familjes së tij) nëpërmjet sindikatës së tij.**
- 2. Çdo punëmarrëse e punëmarrës është një anëtar potencial për sindikatën - pavarësisht nga situata e tij profesionale aktuale, nga profesioni i tij apo nga përkatësia e tij aktuale në ndërmarrje.**
- 3. Sindikatat punojnë në mënyrë demokratike dhe transparente për të gjitha çështjet e organizimit të brendshëm dhe ato të politikës sindikale.**
- 4. Sindikatat janë politikisht të pavarura dhe nga ana e organizimit financiar ato janë të strukturuara në mënyrë të tillë, që ato të mund t'i kryejnë po në mënyrë të pavarur detyrat e tyre thelbësore.**

- 5. Sindikatat janë të afta në të njëjtën masë: si për dialog kompetent dhe të gatshme për kompromis ashtu edhe për mosmarrëveshje që shkon deri te aftësia efektive për të zhvilluar grevë.**
- 6. Sindikatat janë të organizuara në mënyrë të tillë që të ofrojnë një prani sa më të madhe në të gjitha fushat. Prania krijon mundësi për mbrojtje dhe për ndihmë, por edhe mundësi për rekrutim anëtarësh dhe aftësi për fushata.**
- 7. Pikërisht në zhvillimin e politikës sociale të vendeve në tranzicion, sindikatat e kërkojnë të drejtën e tyre si një faktor shoqëror formësues i rëndësishëm nëpërmjet mjeteve ligjore dhe e mbështetin atë me aftësisë përkatëse për veprim dhe për argumentim.**
- 8. Me kompetencë dhe me burimet e personelit, sindikatat janë në gjendje që të marrin pjesë edhe si bashkë-menaxherë në çështje të ndërmarrjes dhe në ato specifike për një degë të caktuar.**
- 9. Sindikatat janë organizata politike dhe të afta të strukturojnë në mënyrë aktive dhe me kompetencë veçanërisht fushat në politikën ekonomike dhe sociale të vendit të tyre.**
- 10. Sindikatat janë të lidhura në nivel ndërkombëtar. Ato marrin pjesë në përgatitjen e strategjive ndërkombëtare dhe globale dhe janë në gjendje t'i realizojnë këto strategji edhe në vendet e tyre.**

Sigurisht që u përmenden më parë dhe një numër aspektesh të tjera dhe në diskutimet aktuale për reformat brenda sindikatave do të ketë qëllimvënie dhe ide të tjera.

Impulse për punë reformuese

- **Mekanizmi ekzistues i kontrollit dhe kritika shpesh po ashtu ekzistuese për punën e tij duhen diskutuar në një debat të hapur, me qëllim që sipas rastit në mirëkuptim të përcaktohen rregulla të reja ose të përmirësohen ato ekzistuese. Si rrjedhim, është e mundur shkallë me e madhe pranimi midis niveleve të ndryshme të sindikatës.**
- **Dikur, në një diskutim të gjithanshëm në konfederatë, duhet shqyrtuar se cila organizatë apo cili nivel organizate do të ishte veçanërisht e përshtatshme për realizimin e planeve të decentralizimit. Këtu mund të bëheshin projektpropozime, përvojat e të cilave mund të bëheshin të dobishme brenda gjithë organizatës.**
- **Njëherë mund të shqyrtohej nëse në pjesë të caktuara të anëtarësisë mund të gjendet ndonjë rrugë e mundshme aktivizimi e orientuar në një synim të qartë si p.sh. në nivel vendi apo ndërmarrjeje. Por edhe grupet e anëtarësisë deri tani më shumë pasive apo që nuk janë përfillur mjaftueshëm duhen marrë në konsideratë. Këtu vijnë në konsideratë - edhe për arsye të kapacitetit të përshkruar për t'ia dalë mbanë në të ardhmen - veçanërisht seksionet e grave ose ato të rinisë. Duhet arritur që në të ardhmen çdo organizatë të ketë seksione të tilla me aftësi vepruese të mjaftueshme.**
- **Njerëzit e shkëputur nga jeta profesionale kanë shpesh si përvojë të madhe ashtu edhe kohë për ta vënë atë në shërbim të sindikatës. Këtu ka fushëtema që nga rekrutimi i hapur i anëtarëve deri te grupet e**

- punës e të informacionit p.sh. në çështjet e pensionit.**
- **Që të mund të shqyrtohen mundësitë e ndikimit të sindikatave si grupe shoqërore me relevancë, mund të shqyrtoheshin mundësitë e zhvillimit të aktiviteteve jashtë ndërmarrjeve - të lidhura me përmbajtjen -, eventualisht nëpërmjet instancave ekzistuese të dialogut social). Kjo sepse interesat e punëmarrësve kufizohen shpesh nga kushtet që përcaktojnë kuadrin e jashtëm komunal ose rajonal, të cilat mund të jenë synim i fushatave).**
 - **Nëse është e vërtetë se nga mendjet e shumë anëtarëve “mund të nxirret ar”, atëherë kjo gjë duhet organizuar. Mund të zhvilloheshin workshop-e që orientohen në këtë temë dhe për këtë të ftoheshin anëtarë sindikatash kompetentë sa i takon përmbajtjes. Rezultatet e tyre mund të bëheshin më pas objekt i punës publike të sindikatave. Këto mund të ishin p.sh. rrethe ekspertësh për teknika të ndryshme prodhimi, mirëpo edhe grupe mësuesish për hartimin e një përmbajtjeje arsimore më të mirë, ose gazetarë për diskutimin e një komunikimi sindikal të brendshëm më të mirë e shumë e shumë të tjera...**
 - **Në sindikatat e mëdha të ndërmarrjeve mund të diskutohej dikur për grupe “patronazhi për mbrojtje më të madhe sindikale”. Nëpërmjet tyre mund të ushtrohej ndikim në ndërmarrje të tjera. Këtu marrim në konsideratë veçanërisht p.sh. firmat furnizuese me komponente, të cilat janë më së shumti ndërmarrje të vogla ose të mesme pa mbrojtje sindikale.**
 - **Përballë dobësive të organizatave të veçanta të degëve, mund të krijoheshin njëherë “grupe gjetjeje”,**

të cilat përpiqen të përpunojnë një situatë “win-win” (ku fitojnë të dyja palët) nëpërmjet një bashkëpunimi të vlefshëm teknik dhe eventualisht të një bashkëpunimi nga ana e përmbajtjes, pa qenë nevoja që të bëhet fjalë menjëherë për “marrje përsipër ose fuzion”.

- **Sigurisht që rrethet ekzistuese të diskutimit mbi të gjitha çështjet e strukturës financiare duhen sistematizuar. Këtu ekziston një nevojë e madhe, nga njëra anë, për një diskutim të gjerë si edhe, nga ana tjetër, për realizim transparence. Këtu vjen në konsideratë p.sh. mundësia për të sjellë në organizatë një plan diskutimi me pika të përcaktuara si në planin e përmbajtjes ashtu edhe në atë kohor, pa dashur “të shesësh” mendime të gatshme.**

Mendimet dhe çështjet e përmendura më herët përbëjnë vetëm një kontribut ndër shumë kontribute të tjera në këto diskutime. Ato mbështeten në përvojat e shumë aktiviteteve, forumeve të diskutimit dhe konferencave të cilat janë zhvilluar nga projektet rajonale të Fondacionit “Friedrich Ebert” në 10 vitet e kaluara.

Në përfundim do të renditen edhe disa ide të cilat janë marrë tashmë si shtysa nga disa sindikata në vendet në tranzicion dhe që janë realizuar pjesërisht me shumë sukses. Veç kësaj është fjala edhe për disa reflektime të zyrës rajonale të Fondacionit “Friedrich Ebert” në Beograd, të cilat mund të diskutoheshin në disa vende.

Qasje pragmatike – ide të reja – praktika më e mirë

Në këtë shtesë do të paraqiten disa shembuj dhe ide, të cilat tashmë janë realizuar ose që janë tashmë në diskutim e sipër nëpër sindikata. Sigurisht që kjo seri mund të vazhdojë pa fund dhe autori do të ishte mirënjohës për rekomandime nga diskutimet në sindikata, për të shtuar këtu shembujt nga praktikat më të mira.

Më poshtë paraqiten disa fillime mendimi apo impulse, të cilat sigurisht duhen plotësuar dhe konkretizuar për t'u përdorur pastaj nga subjekti përkatës.

Sot të zhvillosh ide – nesër t'i zbatosh në projekte – më vonë të diskutosh për statutet

Meqenëse shumica e reformave organizative dhe diskutimet për to shpesh pengohen si fillim nga statutet ekzistuese apo çenohen pjesërisht nga ligjet, është e këshillueshme të reflektohet se si mund të vihen gjëra në lëvizje në një nivel më të ulët se ndryshimet statutore apo ato ligjore, për t'iu afruar një hap më shumë strukturave të ardhshme dhe moderne organizative.

Pra, është e këshillueshme që fillimisht të hartohen projekte të cilat bazohen fillimisht në një objekt mjaft konkret dhe që kanë një jetëgjatësi të përcaktuar qartë, kështu që kjo jetëgjatësi të jetë e kufizuar saktë si në vëllim ashtu edhe në kosto financiare. Kjo mënyrë veprimi lejon edhe një vlerësim të mjaftueshëm në pyetje si psh. ishte e drejtë apo ishte e gabuar dhe se çfarë mund të bëhet më mirë për të arritur rezultate edhe më të mira – ose edhe nëse krejt orientimi ka qenë i drejtë apo i gabuar.

Gjithashtu, të gjithë ata që në një mënyrë apo në tjetrën marrin pjesë - personalisht apo financiarisht - në projekte mund të përfshihen shumë saktësisht në kontroll dhe vlerësim, kështu që ka transparencë të mjaftueshme mbi përdorimin e parave dhe të burimeve njerëzore. Projektet nuk duhet të jenë me çdo kusht 100% të suksesshme. Nëse ato nuk janë të suksesshme, atëherë - pa marrë parasysh shpenzimet e bëra - nuk është shkaktuar ende dëm për sindikatat, sepse statutet edhe të ngjashme me to nuk janë ndryshuar. Por gjithnjë është një sukses që të kesh fituar përvoja shtesë, për të gjetur një zgjidhje edhe më të mirë. Kësisoj karakteri i projektit lejon shumë ide reformuese ekzistuese, të sillen ide përparimtare dhe gjithashtu të ndërmerren rreziqe më të mëdha nga ana e përmbajtjes.

Tema dhe projektide për reformat organizative

Në lidhje me ndryshimet strukturore në organizatë parimi i orientimit në projekte natyrisht mund të transmetohet edhe në fusha të tjera, të cilat u cekën më lart. Disa po i përmendim shkurt për të bërë të qartë se, nga njëra anë, mund të arrihet shumë ndërsa, nga ana tjetër, ka relativisht pak rreziqe, përballë mundësive që pas zhvillimit të projektit të marrësh edhe mendime alternative për reformat organizative. Si mund të realizohen projekte të tilla?

Pasi një projekt është përpunuar me hollësi dhe është paraqitur nevoja financiare për të, është detyrë e vete sindikatës së degës për të bërë punë bindëse në radhët e veta. Një konferencë rajonale apo diçka e ngjashme mund të mbledhë përfaqësuesit e sindikatave të ndërmarrjeve, kështu projekti mund të prezantohet në mënyrë të detajuar

dhe mund të kërkohej që një pjesë e të ardhurave nga kontributet e anëtarëve në mënyrë të përcaktuar dhe me afat të shkojnë për këtë projekt. Si parim duhet të vlejë se kush merr pjesë në projekt financiarisht dhe/ose personalisht ka të drejtë për transparencë, bashkëveprim në të gjitha vendimet për projektin dhe, natyrisht, edhe për avantazhet që projekti sjell. Anasjelltas vlen që kush nuk merr pjesë në projekt nuk mund të presë që kontributet shtesë që arrihen përmes tij të ofrohen edhe për të apo sindikatën e ndërmarrjes së tij.

Pra, është në dorë të hartuesve të projekteve që të bindin në mënyrë të mjaftueshme koleget dhe kolegët e tyre për faktin që projekte të tilla janë të dobishme dhe të nevojshme. Cilat fusha mund të mbuloheshin veçanërisht mirë në këtë mënyrë?

Kompetenca në fushat thelbësore të punës së sindikatës

Thuajse të gjitha sindikatave u mungojnë ekspertë madje edhe në fushat thelbësore të tyre. Kështu, mungojnë ekspertë për politikën sociale dhe ekonomike, për politikën e informacionit brenda organizatës apo edhe për fushata dhe aksione për rekrutimin e anëtarëve. Të gjitha këto projekte kanë nevojë, natyrisht, për një kohëzgjatje të caktuar. Një sukses i dukshëm i aktiviteteve që sjellin ndryshime si rregull nuk mund të pasqyrohet vetëm pas një gjysmë viti apo një viti. Aktivitete të tilla shpesh kanë nevojë për dy, tre apo më shumë vjet për të shpalosur efektin e tyre. Pasi fillimisht duhet të kualifikohen koleget dhe kolegët, duhen integruar ekspertë të rinj në sindikata të cilët mund të kontribuojnë me

dijet e tyre. Një fushatë mund të jetë e sukseshme vetëm atëherë kur përgatitet edhe në përmbajtje nga ekspertët.

Të përcaktohen saktësisht rezultatet e projekteve

Krahas perspektivës personale çdo projekt duhet të ketë edhe një perspektivë shumë konkrete, të dukshme dhe të kontrollueshme të rezultatit në fund të punës. Kështu për shembull, një projekt mund të përfshijë një fushatë, e cila ka si temë një nga pikat kryesore të sindikatës dhe që duhet realizuar për shembull brenda dy vjetësh. Është e vetëkuptueshme që në këtë kontekst nuk mund të bëhet fjalë për tema aktuale apo jetëshkurtra por për fushëtema thelbësore si p.sh. ndryshimi i legjislacionit për sigurimet shëndetësore apo diçka e ngjashme. Për këtë arsye në këtë rast janë specialistët që duhet të gjejnë fillimisht çështjet përkatëse, të cilat, pastaj, duhen integruar në projekt.

Në mënyrë të ngjashme mund të veprohet edhe me pjesëmarrjen e sindikatës në procedura legjislative, kur është fjala për shembull që vetë sindikata të hartojë një projektpropozim – dhe ndoshta të jetë e para për këtë – dhe ta paraqesë në debatin publik dhe politik. Këtu shpesh mund të ndihmojnë përvojat e organizatave ndërkombëtare të sindikatave.

Të respektohen interesat e sindikatave të ndërmarrjeve

Nëse objektiva projektesh të tillë nuk duken mjaftueshëm të dobishme, ose duken të tillë vetëm me kusht, atëherë mund të fillohet me një fushatë për të bërë për vete anëtarët, për të siguruar në parim mbështetjen e sindikatave të ndërmarrjeve për një ide projekti. Kjo vlen si për rekrutimin e anëtarëve të rinj në ndërmarrjet ekzistuese ashtu edhe për rekrutimin e anëtarëve në ndërmarrje ku sindikata nuk

është ende e përfaqësuar.

Ose: përballë legjislacionit gjithnjë e më të vështirë dhe të komplikuar shumë sindikata ndërmarrjesh prej kohësh nuk janë më në gjendje të diskutojnë apo të veprojnë në mënyrë kompetente për çështje aktuale në ndërmarrje. Ato kanë nevojë për ndihmë kompetente nga jashtë, përmes një projekti që mund të konkludonte në çështje të mbrojtjes në të drejtën e punës apo diçka të ngjashme.

Për zbatimin konkret të projektit mund t'iu referohet edhe kolegeve dhe kolegëve me përvojë nga sindikatat e ndërmarrjeve. Më tej duhen hartuar strategji, të përgatiten materiale dhe të negociohen procedura afatgjata pune. Të gjitha këto kushtojnë para, por të gjitha këto – me kusht që të ecin mirë – sjellin në fund edhe fitim shtesë për sindikatën.

Preokupimi kryesor i pothuajse të gjitha projekteve: anëtarët e rinj

Thuajse gjithmonë tema e fitimit të anëtarëve të rinj është megjithatë një temë qendrore për projektet. Pasi me projekte sindikatat hapin ose zgjerojnë fusha të reja pune, prezantohen më shumë në publik apo iu drejtohen plotësisht anëtarëve të rinj potencialë. Kështu në një projekt mund të formohen, trajnohen dhe në fund të vihen në dispozicion të rekrutimit të anëtarëve të rinj ekupe të tëra rekrutimi. Këtë e kanë bërë tashmë me sukses të madh disa sindikata (p.sh. Solidarnosc në Poloni). Përparësia e një orientimi të tillë qëndron edhe në faktin që pjesëmarrësit mësojnë në një aksion të tillë dhe fitojnë përvoja të reja për punën në të ardhmen. Kështu mund të organizohen në sindikata edhe sektorë të tërë të rinj të botës së punës, pasi detyrë e këtyre

projekteve do të ishte edhe identifikimi dhe zgjerimi në mënyrë krijuese e mundësive të deritanishme, në shumicën e rasteve të kufizuara të sindikatave, për rekrutimin e anëtarëve në ndërmarrje pa sindikata. Për shembull mund të arrihet që të organizohen dhe, më pas, të lidhen me njëritjetrin zinxhirë të tërë në degën e shitjes. Sigurisht në çdo projekt ka edhe rreziqe por ato mund të mposhten dhe nuk e rrezikojnë në asnjë mënyrë sindikatën.

Learning by doing (të mësosh duke punuar)

Një tjetër projekt rekrutimi mund të merrej shumë konkretisht me çështjen se si mund t'u drejtohesh punonjësve të ndërmarrjeve të vogla dhe shumë të vogla dhe t'i fitosh ata për sindikatën tënde. Pasi këta punonjës shumë shpesh ndodhen nën trysni shumë të madhe nga punëdhënësit e tyre por, nga ana tjetër, dinë shumë pak për sindikatat dhe mundësitë për të vepruar në sindikatë apo për të marrë mbrojtje nga sindikatat. Format e deritanishme për t'iu drejtuar anëtarëve potencialë nuk janë të mjaftueshme. Kjo është e kuptueshme dhe shifrat e ulëta të anëtarësimit në SME e vërtetojnë këtë. Pra, duhen gjetur mjete dhe rrugë të reja, të cilat, si fillim, duhen hartuar me vëmendje të veçantë në një projekt.

Tema: Fushatat dhe puna me publikun – surpriza është element kyç

Në një shembull shumë të suksesshëm fushate sindikatat sllovene kanë luftuar kundër taksës së sheshtë. Këtu mund të paraqiten në mënyrë ekzemplare se cilat qëllime mund të arrihen, cilat premisa duhet të sigurohen dhe përse sindikatat duhet të bëjnë shumë më tepër se deri tani.

Shmangia e taksës së sheshtë në Slloveni

Kur në Slloveni thuajse të gjitha partitë politike filluan të mendonin për mundësinë e futjes së taksave të sheshta, sindikatat u alarmuan. Ajo që në pamje të parë dukej për punëmarrëset dhe punëmarrësit aq e thjeshtë dhe pozitive, mund të kthehej më vonë për shumë prej tyre në një surprizë të keqe.

Kështu sindikatat menduan se si mund ta paraqitnin këtë temë që gëzonte imazh aq pozitiv në mënyrë që të bëheshin të ditura jo vetëm guacka por edhe thelbi i reformave të tilla. Për këtë fillimisht u duhej të siguronin të gjitha informacionet që ishte e mundur të mblihdeshin. Dhe për këtë u angazhuan shtabe pune dhe planifikimi, pasi të gjitha informacionet e rëndësishme duhej t'u paraqiteshin anëtarëve dhe njëkohësisht opinionit publik.

Pastaj duheshin zhvilluar strategji, të cilat të mundësonin një fushatë të sukseshme. Tema vetë nuk është “normale” për sindikatat dhe njerëzit si fillim nuk presin aspak që sindikatat të përcaktojnë si pikërendesë të tyre një temë të tillë pozitive. Një strategji e sukseshme jeton nga fakti që gjatë gjithë ecurisë së fushatës përmban mundësi rritjeje. Kështu u fillua

me fletushka, pastaj erdhën seritë e pllakateve, u mblodhën firma dhe në fund u arrit të vendosej mbajtja e një referendumi, i cili çoi në refuzimin e planit për taksën e sheshtë. E gjitha kjo u arrit të zbatohet vetëm sepse sindikatat përfshinë edhe mjetet e tyre të njohura, si demonstrimet apo mitingjet.

Kur në fund u tha se taksa e sheshtë nuk do të vendosej, sindikatat fituan respektin e të gjitha shtresave të popullsisë si dhe të politikës. Dhe respekti është një parakusht i mirë për një imazh të mirë – edhe këtë arritën ta fitonin sindikatat slovene në vendin e tyre dhe përtej tij.

“Të bësh shumë zhurmë” me pak shpenzime

Por ka edhe ide “të vogla” për të tërhequr vëmendjen e publikut për sindikatat dhe çështjet e tyre të rëndësishme. Shumë kolege dhe kolegë gjatë viteve të kaluara kanë zhvilluar ide të tilla, kanë menduar për to dhe disa prej tyre kanë arritur t’i vënë në jetë. Por, për fat të keq, shumë gjëra kanë mbetur pa u bërë, nganjëherë edhe sepse funksionarët për shembull, nuk kanë pasur guximin të dalin në publik me forma të reja të punës së sindikatës.

Në këtë kuadër sot është shpesh momenti i surprizës që realizon efekt të madh. Është fakt që në opinionin publik nga grupe të caktuara, p.sh. nga sindikatat priten vetëm forma të caktuara prezantimi. Nëse një sindikatë nuk i qëndron një herë besnike këtij imazhi por surprizon me diçka krejt të papritur, krijuese apo interesante, atëherë mund të jetë e sigurt që do të tërheqë më shumë vëmendje. Për të ilustruar këtë linjë mendimi disa ide, si skica apo propozime, të cilat vijnë nga sindikata të ndryshme, por që, shpesh, ende presin për t’u vënë në jetë.

* Policët thurin për më shumë para

Edhe 20 ose 30 policë me uniformë mund të tërheqin vëmendjen në një rrugë pazari kur të ulur në karrige të vogla thurin një triko gjysmë të mbaruar. Me pak punë përgatitore me shtypin aksionit mund t'i bëhet reklamë. Sigurisht te kalimtarët do të lindin pyetje, nxiten diskutime, argumentet mund të bëhen të ditura për një publik të gjerë.

* Gazetarët lexojnë për të tjerët

Një logjikë të ngjashme mund të ketë një aksion në të cilin gazetarët lexojnë për publikun pjesë nga libra. Ose mund të lexojnë me zë të lartë pjesë nga fjalime politikanësh për lirinë e shtypit etj. Pasqyrimi në media bëhet vetiu – gjithashtu diskutimet për situatën e tyre aktuale në punë.

* Shoferët e autobusit janë miqësorë

Çfarë surprize do të ishte për shumë përdorues të mjeteve të transportit publik nëse në një ditë të caktuar do të pritesh në mënyrë veçanërisht miqësore gjatë hipjes në autobus. Kështu mund të jepej mesazhi se punonjësit e transportit publik mund të jenë më miqësorë, nëse do të ishin më të kënaqur p.sh. me pagën apo kushtet e punës.

* Sindikalistët kujdesen për fëmijët

Një ditë sindikalistët – sigurisht pas një pune të mirë me mediat – mund të ofronin kujdestari për fëmijët për disa orë. Kjo mund të bëhet edhe publike. Synimi mund të ishte të tërhiqej vëmendja ndaj ngarkesës shtesë mbi

gratë në botën e punës, nxitja e një përkujdesje më të mirë për fëmijët apo trajtimi i temave të tjera specifike për gratë në botën e punës.

* Sindikatat vëzhgojnë politikanët

Në disa vende sindikatat kanë vëzhguar me sukses sjelljen e vërtetë të politikanëve në parlamente, vendimet e të tjera dhe i kanë komentuar këto publikisht. Shumë shpesh u është dashur të konstatojnë dallime të mëdha mes “fjalimeve të bukura” dhe punës së përditshme të këtyre politikanëve. Paraqitja e tyre publike jo rrallë ka sjellë ndryshime në sjellje – ose te politikanët ose te zgjedhësit e tyre.

Ide të tjera mund të ishin:

* Sindikata rinore fton – shkëmbim me vende të tjera

* Mbrëmje e hapur diskutimi me gratë e sindikatave

* Sindikatat kujdesen për cilësinë e mensave
të ndërmarrjeve

* etj.

Në këtë linjë mund të gjenden edhe shumë ide të tjera ose të realizohen ide ekzistuese – në shumicën e rasteve vërtet me pak personel apo mjete financiare. Aktivitete të tilla mund të jenë shpesh pjesë përbërëse e fushatave të mëdha. E rëndësishmë është vetëm të mos kënaqesh me aksionin, pritjen apo imazhin aktual në publik, por të surprizosh me të papritura.

Grupe të rëndësishme për sindikatat

Nëse sindikatat e kuptojnë veten si organizata mbrojtëse të punëmarrësve, atëherë duhet të përqëndrohen në mënyrë të veçantë tek ata që në botën e punës i nënshtrohen një ngarkese më të rëndë se mesatarja ose që nuk kanë as shansin të marrin një vend të rregullt pune. Kjo prek në mënyrë të veçantë dy grupe: gratë dhe të rinjtë.

Gratë në botën e punës

Gratë në pjesën më të madhe të rasteve nuk punojnë në fabrika të mëdha prodhimi çeliku apo në prodhimin e automobilëve apo në industrinë kimike. Gratë punojnë në administratë, por, më shpesh, në ndërmarrje të vogla dhe shumë të vogla të sektorit të shërbimeve. Atje ato kanë një numër disavantazhesh shtesë kundrejt kolegëve meshkuj. Ato përmenden vërtet shpesh nga sindikatat, por sindikatat nuk mundohen të gjejnë mjete dhe rrugë për t'iu adresuar këtyre grave, për t'i shtyrë të bashkëpunojnë apo për t'u krijuar atyre mundësinë të bëjnë diçka së bashku për ndryshime, apo për t'i ndihmuar konkretisht në situata në vendin e punës.

Gratë janë eksperte më të mira për problematika specifike të grave

Për këtë nevojiten kryesisht gra si eksperte të cilat të mund të trajtojnë si me përvojë praktike ashtu edhe me njohuri përkatëse të ligjeve, situata të tilla më të prekura. Edhe këtu mund të mendohet për projekte

dhe të përcaktohen konkretisht objektiva projekti, të cilat mund të zbatohen nga një ekip përkatës projekti. Nëse ekipi i projektit ia del mbanë të trajtojë me sukses problematika të grave apo të përmirësojë situatën e grave në ndërmarrje apo diçka të ngjashme, atëherë është e vetëkuptueshme që kështu sindikatat fitojnë edhe anëtarë të rinj. Veçanërisht atëherë kur këto përvoja bëhen edhe publike dhe bëhet reklamë me to edhe në ndërmarrje të tjera.

Rinia në botën e punës

Që sindikatat kanë nevojë për anëtarë të rinj në moshë të re nuk ka nevojë të theksohet më tej. Fusha e adresimit të të rinjve është shumë e gjerë. Ajo fillon që në shkolla ku rinia merr orientimin e parë profesional, vazhdon në universitete e deri në vendet e punës zakonisht të përkohshme në sipërmarrje.

Për secilën nga këto fusha duhen zhvilluar mjete specifike për të interesuar edhe të rinjtë për sindikatat dhe njëkohësisht për t'u dhënë atyre shansin për t'u angazhuar në sindikata. Në këtë mes detyrë e këtyre projekteve do të ishte edhe që, përmes hapësirave specifike për të rinjtë, të ofrohej mundësia që ata t'i trajtojnë shqetësimet e tyre sipas modeleve të veta. Këtu nuk duhet të jetë në plan të parë që në fillim një anëtarësim formal por fillimisht përpjekja për të ngjallur te të rinjtë interes për sindikatat dhe për t'u treguar atyre se *në* dhe *me* sindikatat kanë mundësi të vënë në jetë dhe të arrijnë interesat e tyre. Një detyrim për të bashkëpunuar në strukturat dhe hierarkinë

ekzistuese të sindikatave do të ishte në shumicën e rasteve fillimisht jashtëzakonisht kontraproduktive. Ky paralajmërim tregon se për këtë duhen krijuar grupe specifike ekspertësh nga anëtarë të rinj të sindikatave të cilët të punojnë shumë konkretisht për këtë objektiv.

Puna specifike me të rinjtë kërkon ide të reja

Ekziston një paragjykim shumë i përhapur që të rinjtë nuk duan më të organizohen dhe nuk duan më të angazhohen për interesat e tyre. E vërteta është që përballë mungesës absolute të ofertës së përshtatshme ata janë dorëzuar dhe rrezikojnë të bien në izolim ose të “mësojnë” të marrin vetë në duar fatet e tyre (Një moto e shkëlqyer e sindikatës së të rinjve në Bullgari: për disa gjëra nevojiten vetëm dy – por për pjesën më të madhe shumë më tepër!) Me projekte për të rinjtë sindikatave u shtohet edhe një tjetër fushë pune, pikërisht të bindin në parim sërish të rinjtë që përfaqësimi i organizuar i interesave – pavarësisht nga forma – është një rrugë më e mirë se sa individualizimi apo lufta individuale.

Dhe ka tashmë prova vërtet të mira për aftësitë e sindikalistëve të rinj!

Fushata ndërkombëtare “It’s Time!” (Ka ardhur koha)

Për herë të parë që prej luftërave në Ballkan organizatat sindikaliste ia kanë dalë mbanë të zbatojnë me sukses në dhjetë vende një aksion publik të përbashkët me një moto dhe në një ditë. 20 Qershori tregoi se sindikatat e të rinjve nga Shqipëria deri në Hungari, nga Kroacia deri

në Rumani, janë në gjendje të ndjekin të njëjtin qëllim kur është fjala për luftimin e papunësisë të rinjtë dhe angazhimin për perspektiva më të mira për të rinjtë në rajon. Rreth 20.000 vetë, kryesisht të rinj morën pjesë dhe me anë të shtypit, radios dhe televisionit u shfrytëzuan shumë mundësi për të informuar mbi temat e rinisë dhe aksionin e tyre.

Në SEEYNet, (South East European Network) bëjnë pjesë sindikata të rinisë nga dhjetë vende: Shqipëria, Bosnje-Hercegovina, Bullgaria, Kosova, Kroacia, Maqedonia, Mali i Zi, Rumania, Serbia dhe Hungaria. Atë çka të “vjetërit” nuk e kanë arritur deri tani, mundën ta realizojnë sindikatat e rinisë vetëm në sajë të një projekti të BE-së të hartuar vetë dhe me mbështetje në rajon: të flisnin me një zë dhe t’i adresoheshin publikisht njerëzve në gjithë rajonin. Motoja e përbashkët “It’s Time!” duhej të shkundte dhe të bënte të qartë, se me përjashtimin në masë të madhe të rinisë, nuk mund të ketë perspektivë ekonomike dhe shoqërore për vendet e rajonit. Kjo fushatë duhej të bëjë të qartë: të rinjtë duan të bashkëveprojnë në ndërtimin e rajonit dhe sindikatat e të rinjve angazhohen për bashkëpunimin aktiv të rinisë, e cila ndihet gjithnjë e më e izoluar.

Marrë nga një njoftim për shtyp

Tema e kuotizacionit

Është tërhequr vëmendja se deri tani vetëm pak sindikata kanë mundësuar në statutet e tyre, që të punësuarit të mund të anëtarësohen drejtpërdrejt në sindikatën e degës. Kjo u fut në statute pasi këto sindikata kishin

konstatuar ndërkohë që në degën e tyre kishte një numër të madh punëmarrësesh dhe punëmarrësish, të cilët do të anëtarësoheshin me dëshirë në një sindikatë por nuk mundnin pasi nuk e lejonin statutet e vjetra.

“Anëtarësi e fshehtë” në organizatën e degës

Kështu në statutet e disa sindikatave u fut një paragraf, që të punësuarit mund të bëhen drejtpërdrejt anëtarë në sindikatën e degës dhe të derdhnin aty kuotat e tyre. Kështu garantohet edhe që anëtarësimi i tyre në sindikatë nuk i bëhet patjetër i ditur punëdhënësit të tyre ose për këtë mund të heshtet qëllimisht. Në shumicën e rasteve kjo është e rëndësishme pikërisht pasi shumë kandidatë për një anëtarësi të tillë, vijnë ose nga sipërmarrje armiqësore ndaj sindikatave ose nga sipërmarrje, që janë shumë të vogla dhe që nuk lejojnë përfaqësimin sindikalist.

Asnjë rrezik për sindikatën ...

Një përcaktim i tillë shtesë në statute nuk sjell në të vërtetë asnjë rrezik për sindikatat dhe nuk bie në kundërshtim – për sa është në dijeni autori – me asnjë legjislacion. Nëse kjo do të ishte e vërtetë atëherë sindikatat duhej të fillonin të ndryshonin paragrafët përkatës në ligjet për punën dhe sindikatat. Megjithatë e vërtetë është gjithashtu se për sa kohë nuk ka „një fajtor“, nuk ka as „paditës“. Pasi ngrihet pyetja se kush mund t'i sulmonte sindikatat nëse ato do të hapnin mundësinë e një anëtarësimi drejtpërdrejt në sindikatat e degës. Dhe edhe nëse do të ishte kështu, kjo do të përbënte një

rast të mirë për sindikatat për të diskutuar publikisht për lirinë e koalicionit dhe të drejtat e sindikatave dhe për të kërkuar aleatë, për më shumë demokratizim në botën e punës. Fillimisht, megjithatë, duhet bërë ajo që i ka bërë të forta sindikatat që nga fillimi: të bësh tani atë që duhet dhe, më pas, të kujdesesh për sigurimin ligjor, për sa kohë kjo është e nevojshme.

... por një sfidë e re

Me këtë mundësi anëtarësimi duhet të lidhet edhe kujdestaria e mjaftueshme për këta anëtarë. Kjo nuk vlen vetëm për dërgimin e informacioneve etj., por edhe për mundësinë e bashkëpunimit aktiv në sindikatë dhe, nëse është e mundur, edhe marrjen e funksioneve. Këtu oforhen fillimisht qarqe pune për tema specifike, të cilat në masë të madhe mund të ngrihen nga vetë të prekurit dhe që mund të ndihmojnë për integrimin e vërtetë në sindikatë të anëtarëve të rinj. Dhe, natyrisht, në këtë kujdestari për anëtarët bën pjesë edhe konstatimi, se çdo anëtar i ri është një farë e hedhur për mundësinë e rekrutimit të anëtarëve të tjerë në këto ndërmarrje – përfshirë këtu themelimin e një sindikate ndërmarrje si objektiv afatgjatë.

Mbledhja e kuotizacioneve në të ardhmen

Deri tani kuotizacionet e anëtarëve zbriten drejtpërdrejt nga paga e çdo muaji nga punëdhënësit dhe i transferohen sindikatës së ndërmarrjes. Kështu sindikatat – duan apo nuk duan – janë të varura nga punëdhënësit respektivë për burimin e tyre më të rëndësishëm të të ardhurave. Veç kësaj ato rrezikojnë anëtarët e tyre në të gjitha ato

raste ku punëdhënësi e përdor negativisht informacionin për anëtarësim në sindikatë gjatë ristrukturimeve etj. Përse të mos ketë një projekt në një pjesë të një dege, i cili ka si synim të shmangë në të ardhmen këtë varësi dhe këtë rrezik? A mund të zhvillojnë sindikatat një sistem të vetin të mbledhjes së kuotizacioneve – përmes një sistemi bankar apo me anë të „arkëtarit tradicional“?

Pagesa e kuotizacioneve në shekullin e 21-të: jo me para të thata

Shumë flitet për modelin më modern të transfertës bankare, e cila tashmë nuk është problem në pjesën më të madhe të vendeve në transformim. Për këtë duhen zhvilluar programme kompjuterike si dhe duhet bërë kualifikimi i kolegeve dhe kolegëve. (Edhe këtu tërheqim vëmendjen që sa më e ulët të jetë kostoja aq sa më shpejt të rregullohet në mënyrë qendrore mbledhja e kuotizacioneve!) Sa kohë nuk ka përcaktime ligjore konkrete, të cilat do të pengonin një ndryshim të tillë të mbledhjes së kuotizacioneve, duhet të ketë një marrëveshje të thjeshtë me punëdhënësin, që duke filluar nga një moment i caktuar kohe sindikata do të tërheqë vetë kuotizacionet. Në rast pengesash ligjore duhet shqyrtuar nëse mjafton një marrëveshje vullnetare formale mes punëdhënësve dhe sindikatave, për të mundësuar mbledhjen e kuotizacioneve në këtë mënyrë. Në rast dyshimesh më të mëdha, një projekt i tillë mund të fiksohet ndoshta fillimisht edhe me punëdhënësin për një interval të caktuar kohe. Megjithatë, shpesh, përfundimi është vazhdimi i kësaj forme të mbledhjes së kuotizacioneve.

Mbledhje qendrore e kuotizacioneve përmes sindikatës së degës

Modernizimi teknik i mbledhjes së kuotizacioneve është sidoqoftë një kusht i qenësishëm, që në të ardhmen kuotizacionet të mbliidhen edhe në mënyrë qendrore. Megjithatë, mbledhja qendrore e kuotizacioneve është vetëm në masë të vogël një çështje teknike, dhe hap një fushë të gjerë diskutimesh për kufijtë respektivë të shpërndarjes në nivelet e sindikatës. Pra cili nivel, çfarë pjese të kuotizacioneve merr?

Mbi avantazhet e një mbledhjeje qendrore të kuotizacioneve është informuar mjaftueshëm, ndoshta mund të gjendet një sindikatë e cila t'i vinte detyrë vetes një projekt të tillë dhe të shqyrtonte edhe për sindikatat e tjera nëse kjo formë e mbledhjes së kuotizacioneve është më efiçiente, më transparente dhe thjesht më e mirë se metoda e deritanishme.

Të fillohet që sot – projektet krijojnë mundësinë

Të gjitha këto projekte kanë një gjë të përbashkët: volumi dhe objektivat e tyre mund të përshkruhen shumë saktë, ecuria e tyre përcaktohet qartë dhe kontrolli dhe vlerësimi janë kështu mjaft transparente. Në fund përftohen rezultate konkrete pune, të cilat mund të jenë një bazë e mirë për diskutime të mëtejshme dhe – në rast pozitiv – mund të japin udhëzime për ndryshime eventuale të strukturave të organizatës.

Duke pasur në mendje këtë synim final sa i takon kohës dhe kostove, u jepet edhe “donatorëve” të përmendur - sindikatave të ndërmarrjeve – mundësia të marrin dëshmi shumë më të mira për përdorimin e këtyre kuotizacioneve. Pasi në shumë raste ata shprehin ndjenjën se nuk dinë dhe nuk mund të kontrollojnë sa duhet se çfarë bëhet me paratë e “tyre”.

Projektet hartohen së bashku – zbatohen dhe vlerësohen së bashku

Është e qartë se interesat e sindikatave të ndërmarrjeve në degë janë shumë të ndryshme, kështu që edhe për projekte të tilla nuk mund të ketë modele fikse apo „receta“. Megjithatë, përvojat kanë treguar se projektet që të paktën në pjesën më të madhe janë hartuar bashkë me të prekurit - në këtë rast me sindikatat e ndërmarrjeve – marrin edhe një miratim më të fortë apo mbështeten më mirë gjatë gjithë ecurisë. (Pa dyshim për projekte të tilla ka edhe ndihmë shtesë nga jashtë, nga organizata të tjera sindikalistike, mjete të BE-së apo të ngjashme).

Gjithashtu mund të luajë rol një aspekt i fundit. Shumë fushëtema për projektet shtrohen në mënyrë të tillë që në një punë si mund të përfshihen edhe grupe të tjera. Një politikë e tillë aleance për sindikatat ofrohet si mundësi gjithnjë kur përmes saj sindikatat mund të përfitojnë kompetenca shtesë ose të mund t’ia paraqesin çështjet e tyre një publiku më të gjerë. Partnerë në aleancë mund të ishin grupime përkatëse grash brenda partive ose grupime të rinjsh të studentët apo edhe OJQ-

të me tematika specifike për çështje të caktuara. Veç kësaj, është i mundur edhe një karakter ndërkombëtar aleance, kështu që për shembull sindikata dege të dy vendeve fqinje të punonin së bashku për një projekt të tillë dhe të zhvillonin kështu një masë më të madhe përvojash.

Kërkohet një imazh i ri

Në fund një aspekt për punën sindikaliste që nuk është i parëndësishëm. Në thuajse të gjitha vendet në transformim sindikatat nuk gëzojnë një imazh shumë pozitiv. Vërtet ka disa përjashtime si për shembull në Slloveni dhe Çeki, por ato janë rezultat i procedurave shumëvjeçare të ndryshimeve në sindikata, drejt strukturave moderne dhe stileve moderne të politikës.

Në pjesën më të madhe të rasteve sindikatat vuajnë nga imazhi që kanë. Megjithatë, në të njëjtën masë ato e forcojnë këtë imazh, pasi përfaqësimi i tyre në të gjitha nivelet ka ndryshuar fare pak. Kjo vlen për aktivitetet dhe për personat. Kështu për shumë funksionarë, si dhe më parë, është shumë më e lehtë të dalin para grupeve të njohura të ndërmarrjeve dhe të prezantojnë përfytyrimet apo kërkesat e sindikatës. Shumë më e vështirë është të përballen me një publik apo situatë të panjohur për ta dhe të diskutojnë për tema jo aq “të rrahura” apo edhe thjesht të dëgjojnë. E vështirë është gjithashtu shpesh edhe për funksionarë të përfytyrojnë që aksionet me efekt në opinion mund të jenë krejt të ndryshme nga mitingjet dhe demonstrimet. Ndërkohë në qarqe të caktuara të sindikatave ka shumë potencial

krijues, mjafton të përmendim anëtarët e sindikatave të kulturës apo të gazetarëve.

Kjo do të ishte edhe ideja e radhës për një projekt të sindikatave: zhvillimi i formave të reja të prezantimit personal në publik ...

Mbi autorin

Fillimisht Frank Hantke ka bashkëpunuar si fuksionar nderi në dy sindikata të konfederatës sindikale gjermane dhe ishte zgjedhur në pozicione të ndryshme. Kështu ai ishte si automekanik në këshillin e ndërmarrjes në një ndërmarrje të vogël në Dyseldorf, si student ishte anëtar i kryesisë rajonale të sindikatës së tij të mësuesve (GEW) në Renani Veriore – Vestfali, anëtar nderi i kryesisë së konfederatës të së cilës ai u bë në fund të kohës së tij të studimeve.

Fillimisht ishte drejtuesi zyrtar i sindikatës së mësuesve të rrethit të Renanisë Veriore – Vestfalisë, përpara se ai të ishte për më shumë se dhjetë vjet në funksione të ndryshme si kryetar i kryesisë së konfederatës së DGB-së. Gjatë kësaj kohe ai bashkëpunoi edhe si anëtar nderi (pra pa pagesë) në kryesitë vendore të Partisë Socialdemokrate (SPD) në Dyseldorf e Duisburg.

Që nga viti 1998 Frank Hantke drejton projekte rajonale të Fondacionit „Friedrich Ebert“ (FES) në temëfushën „Marrëdhëniet e punës dhe dialogu social“ - fillimisht për pesë vjet në Varshavë për Evropën Qendrore dhe Lindore, dhe më tej, në 2004 në Beograd për rajonin e Evropës Juglindore. Për një periudhë 1-vjeçare ai mori përsipër drejtimin e zyrës së Fondacionit „Friedrich Ebert“ në Afganistan, ku nisi një bashkëpunim të gjerë me sindikatat. Që prej prillit 2012, ai drejton zyrën e Fondacionit „Friedrich Ebert“ në Tiranë.

Që nga koha si i punësuar në DGB Frank Hantke ka qenë i lidhur me diskutimet reformiste të sindikatave gjermane. Ai u përket funksionarëve të parë që bashkëpunuan me sindikatat në Evropën Lindore pas viteve 1990. Shumë shpejt u bë e qartë për të e pastaj edhe në veprimtaritë e tij për FES-in, që sukcesi i sindikatave në tranzicion në fund të fundit mund të sigurohet dhe mund të zhvillohet më tej me kalimin e kohës vetëm me ndryshime strukturore rrënjësore në organizata.

Disa rezultate të diskutimeve mbi 20-vjeçare të tij me sindikatat në vendet në tranzicion të Evropës parashtrohen tashmë si mbledhje idesh dhe katalog përvoje në këtë libër.



Zyra e Tiranës
Rruga "Abdi Toptani", Torre Drin, kati 3
P.O. Box 1418
Tirana, Albania

Telefon: 00355 (0) 4 2250986
00355 (0) 4 2273306

Homepage: <http://www.fes-tirana.org>