

Fondacioni Friedrich Ebert (FES)

Fondacioni Friedrich Ebert (FES) u krijua si një amanet politik i Presidentit të parë të Federatës së zgjedhur në mënyrë demokratike Friedrich Ebert. Socialdemokrati Friedrich Ebert nga një punëtor i thjeshtë, i ngritur në postin më të lartë shtetëror nxiti – para sfondit të eksperiencave të tij në diskutimin /përplasjet politik krijimin e një fondacioni me këto qëllime:

- Për të nxitur kualifikimin politik dhe shoqëror të njerëzve nga të gjitha fushat e jetës në frymën e demokracisë dhe të pluralizmit
- Për t'i mundësuar njerëzve të rinj e të talentuar akses në studime dhe kërkime nëpërmjet bursave
- Për të kontribuar në mirëkuptimin dhe bashkëpunimin ndërkombëtar

Fondacioni Friedrich Ebert, i ndaluar nga nazizmi më 1933 dhe i rikrijuar me 1947, ndjek deri sot të gjitha këto qëllime nëpërmjet aktiviteteve të tij të shumta. Si një institucion kulturor, privat, i dobishëm për të gjithë, ai është i detyruar të zbatojë idetë dhe vlerat themelore të demokracisë sociale.





Projekti rajonal i FES „Marrëdhëniet e punës dhe dialogu social në Europën Juglindore“

Fondacioni Friedrich Ebert punon që prej dekadash në gjithë botën për mbështetjen e krijimit të kushteve demokratike. Ai bashkëpunon në partneritet me organizatat demokratike, të cilat dëshirojnë të marrin pjesë në ndërtimin e një shoqërie civile funksionale në vendin e tyre. Pas vitit 1990, krahas reprezentantëve në vendet e Europës Juglindore, është krijuar edhe një territor tjetër veprimi. Ky territor veprimi përmbledh gjithë rajonin e Ballkanit.

Projekti rajonal përqipet veçanërisht për përkrahjen /nxitjen e organizatave të partnerëve socialë. Kjo motivohet me atë që organizatat e punëdhënësve dhe të sindikatave në kohët e shndërrimit social dhe ekonomik dhe të globalizimit duhet që gjithnjë e më shumë të veprojnë përtej kufijëve kombëtarë. Nëpërmjet lidhjeve dhe eksperiencave të tij të punës fondacioni Friedrich Ebert është në gjendje të ofrojë kudo mbështetje, kudo ku ajo kërkohet, për të organizuar transferimin e dijeve, për të mbledhur së bashku njerëzit me eksperiencë dhe njohuri të ndryshme, ose për të ndërtuar kompetencat e veta në atë vend.

Friedrich- Ebert – Stiftung
Regionalbüro „Arbeitsbeziehungen und Sozialdialog in Südosteuropa“
Tadeusa Kosciuska 8/5
Srbija

 +381-11-3284 255
 +381-11-2629 632

<http://www.fes-sozialdialog-soe.de>



Parathënie nga John Monks.....9

Mbi këtë manual diskutimesh 13

Çfarë funksioni duhet të kenë sindikatat? ... 15

Kujt mund t'i drejtohen dhe kë mund të përfaqësojnë sindikatat? 21

Të pavarur në dukje 25

Punëtorët e huzuar 26

Të punësuarit me afat..... 27

Invalidët 27

Pensionistët 28

Ata që kërkojnë punë:

punëmarrës pa vend pune 29

Puna e zezë..... 31

Ndërmarrjet shumë të vogla, të vogla e të mesme 32

Spektori i shërbimeve 35

Institucionet arsimore.....	36
-----------------------------	----

Çfarë lipset të vënë në dispozicion sindikatat?..... 39

Forcën/numrin e antarëve	
+ aftësinë e zbatimit = pushtet	39
Kompetencën.....	42
Aftësinë në vend	45
Aftësinë për të bërë fushatë.....	47
Fleksibiliteti	49
Vizionet	51
Ndërkombëtarizimi.....	54

Si mund të paraqiten sindikatat? 59

Qëllimet.....	59
Pavarësia.....	61
Demokracia.....	67
Transparenca dhe efiçenca	69
Prezenca.....	71
Aftësia për zbatim	74
Anëtarësia aktive	77
Sindikatat në mes të shoqërisë.....	78

Strukturat	80
Sindikalisti pranë njeriut.....	83
Politika solidare e degëve	88
Kooperimi brenda përbrenda konfederatave	94
Strukturat e financave	95
Linjat drejtuese për një organizatë sindikaliste moderne	101

Pikënisje pragmatike – ide të reja – praktika më e mirë..... 107

Sot zhvillim ideshë – nesër zbatim në projekte –	107
Më vonë diskutim statutesh	108
Tema dhe projektide për reformat organizative	116
Grupe të rëndësishëm për sindikatat	120
Tema kuotat e anëtarëve	
Fillimi që tani – projektet arrijnë mundësitë.....	123



Parathënie

John Monks

Sekretar i Përgjithshëm

*Federata Sindikaliste Europiane (EGB)
Këshilli Rajonal Paneuropian i Federatës Sindikaliste
Internacionale (IGB)*

Të dashur kolegë,

Ky botim është një ngjarje e veçantë në llojin e vet, në radhën e shkrimeve rreth sindikalizmit në shoqëritë në tranzicion. Ai vjen me një emër mjaft kuptimplotë rreth sindikatave dhe shekullit të njëzet e një. Duke pasur parasysh vlerat që mund të priten nga ky libër, ai është një produkt i zbatimit të koncepteve moderne të zhvillimit apo i synimeve organizative të ngritura lart ndaj realitetit të sindikatave dhe shoqërive që iu janë nënshtruar proceseve komplekse transformuese. Pikërisht ai nuk është për këtë gjë.

Ky është një libër që buron nga jeta reale dhe iu drejtohet problemeve praktike që përballin sindikatat në procesin e “tranzicionit” në shoqëritë demokratike dhe ekonomitë e tregut të Europës Lindore. I frymëzuar nga përvoja e drejtpërdrejtë jetës dhe e punës në kushtet e këtyre vendeve, aspirata e dukshme e autorit është të kontribuojë lidhur me përpjekjet dhe diskutimet

nëpër organizata, t'i japë formë botëkuptimit të tyre, strukturave dhe proceseve të hartimit të politikave për t'i harmonizuar me kontekstin e larmishëm dhe në ndryshim të vazhdueshëm për veprim. Ai trajton një llojshmëri të madhe çështjesh, që shkojnë nga pyetjet më të thjeshtë dhe deri në krijimin e sistemeve në nivel kombëtar, nga formulimi i strategjive, zhvillimi i strukturave dhe procedurave demokratike e deri te zbatimi i tyre praktik në terren.

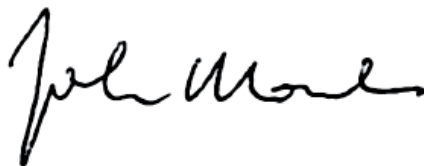
Vlera e kësaj qasjeje është se ajo e bën shumë të qartë se në këtë proces nuk ka monopate dhe se vetëm aktorët e angazhuar drejtpërsëdrejti në të janë ata që mund të japin këto rezultate dhe kanë përgjegjësi për të gjetur format më të mira për secilin vend dhe për çdo fazë të procesit të transformimeve. Gjithsesi, megjithëse titullohet “manual”, kjo nuk është një përpjekje “aktuale” për të shpjeguar “modelet” e vlerësuara nga vendet e zhvilluara, “praktikat më të mira” nën etiketën europiane apo thjesht t'u thotë njerëzve se çfarë duhet të bëjnë, sepse kjo gjë është bërë diku gjetkë. Ai nuk shet “modele”, por përpiqet të drejtojë drejt “metodave” të mendimit krijues, për të nxitur aktivitet lokalë dhe sindikatat e secilit vend për të zhvilluar sistemin e tyre të marrëdhënieve industriale, të dialogut social dhe të forcojnë potencialin e tyre politik, organizativ dhe financiar për të përballuar sfidat historike të kohës. Sa të thjeshta, aq edhe thelbësore, këto pyetje dhe probleme mund të duken të vështira për t'u gjetur përgjigjen e duhur dhe për t'i vënë në jetë. Suksesi edhe i desh më të sofistikuar në fund të fundit varet nga forca e organizatës – nga strukturat efektive dhe të financuara mirë në të gjitha nivelet, nga ndjenja e fortë e solidaritetit dhe aftësitë mobilizuese, dmth, anëtarësia e gjerë dhe e motivuar. Në dukje, çështje teknike si aftësia për të organizuar dhe drejtuar me efektivitet një zyrë sindikate, përfshi edhe problemet finan-

ciare, mund të duket më pak e rëndësishme nëse krahasohet me sfidat për të vepruar ndaj politikës së reformës ekonomike, por që mund të kthehet në një faktor kryesor për zhvillimin apo për të vepruar sipas kërkesave të organizatave.

Kjo, për përdoruesin e këtij udhëzuesi, sjell në vëmendje një çështje të dytë të rëndësishme – qasjen holistike. Ai është një udhëzues dhe jo një tekst mësimor, jo “a, b, c-ja e sindikalizimit” bazuar mbi përmbledhjen e qartë të parimeve. Dhe ashtu, siç u përmend më sipër, ai siguron një bazë të fortë njohurish për njerëzit që hyjnë në sindikata, ndërsa ekspertët dhe udhëheqësit do të gjejnë një material me interes dhe të dobishëm. Kjo nuk do të thotë që secili duhet të pajtohet apo të zbatojë atë që shkruhet këtu pasi brenda tij nuk ka receta suksesi. Efekti udhëzues duket ë shumë në pyetjet që ai përpiqet të ngrejë dhe në shtytjen që i jep diskutimit të nevojshëm, i cili do të shërbejë dhe do të krijojë mundësi për shfrytëzimin e burimeve dhe talenteve ekzistuese të çdo organizate – që është e vetmja rrugë për të gjetur përgjigjet e nevojshme.

Së treti, por jo më me pak vlerë, është ndjenja e angazhimit të personelit dhe respektimi i qëndrimit për arritje të sindikatave në procesin e transformimit, ndërkohë që ato përpiqen të njohin sfidat që kanë përpara dhe mundësitë e sindikatave për t’iu dhënë atyre përgjigjen e duhur. Shkrimi i tij në mjedisin e krizës financiare e bën problemin akoma më të lidhur me realitetin. Ngjarjet e fundit në sistemin bankar dhe në bursa iu kanë dhënë goditje të fuqishme logjikës që gjendet në reformat e Europës Lindore: për sa kohë që reformat ndjekin modelin e ndryshimit të IFI-së se “tregu i zgjidh të gjitha problemet” dhe se “për këtë gjë nuk ka alternativë tjetër.” Kriza i ka vene ideologjitë e tregut dhe politikat e krahut të djathtë në vështirësi me realitetin por ajo ngre edhe pyetje thelbësore për aktorët e tjerë demokratë

dhe majtistë në shoqëri. A do të jenë në gjendje sindikatat për ta përdorur këtë mundësi për të dhënë kontributin e tyre në ndryshimet që duhen? Ky udhëzues është një përpjekje për t'i shërbyer pikërisht këtij qëllimi.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "John M. ...". The signature is fluid and cursive, with a large initial "J" and a long horizontal stroke at the end.

Mbi këtë manual diskutimesh

Ky manual diskutimesh duhet t'u japë sindikalisteve dhe sindikalistëve nxitje për diskutime mbi të ardhmen e sindikatave të tyre. Faktet, analizat dhe shtysat bazohen në eksperiencën pothuajse njëzetvjeçare të bashkëpunimit me sindikatat në vendet në transformim. Natyrisht synohet më pak në një analizë të orientuar shkencërisht, por më shumë në teza dhe në shtysa më pranë praktikës, të cilat mund të çojnë direkt në diskutime në vend. Shumë gjëra janë në një formë apo tjetrën jo të reja, shumë të tjera janë përpunuar dhe ndryshuar nga disa sindikata, por një përpilim i shumicës së aspekteve dhe të disa mendimeve praktike mund të jetë megjithatë një ndihmë për njërin apo tjetrin në diskutimet e nevojshme për reforma.

Pra nuk do të thotë, që sindikatat të shpiken nga e para apo atyre t'u caktohen detyra krejtësisht nga fillimi, por shumë më shumë se kaq, për të përdorur potencialet, eksperiencat dhe arritjet ekzistuese në atë mënyrë që ato të qendrojnë të suksesshme edhe për përplasjet e ardhshme për interesat e punëmarrëseve dhe punëmarrësve. "Virtytet e vjetra" të sindikatave si solidariteti dhe veprimi i përbashkët, janë edhe sot moderne dhe të domosdoshme, por ato duhet të definohen sërish dhe të realizohen në raportet/marrdhëniet e reja politike dhe në një botë pune në ndryshueshmëri të vazhdueshme.

Për këtë pothuajse nuk ka modele suksesi, të cilat thjesht të transmetohen, por shumë më shumë duhet që sindikatat të luftojnë me anëtarët aktivë të tyre, të gjejnë mjetet dhe rrugët e drejta në kuadrin e kushteve të secilit vend të tyre, për të mbroj-

tur me pushtet të plotë interesat e punëmarrëseve dhe punëmarrësëve.

Sigurisht që për të gjitha modelet individuale ka kuadër kushtesh të caktuara dhe pika kyçe, që paraqesin modelin ekonomik- social europian. Dhe prandaj eksperiencat dhe diskutimet nga vendet fqinje dhe nga vendet e tjera të Komunitetit Europian janë të rëndësishme dhe ndihmuese. Por megjithatë gjithmonë duhet të nisemi nga ajo, që parimet për punën sindikaliste t'i zbatojmë dhe t'i bëjmë të dobishme praktikisht në kushtet specifike të secilit vend ose të secilit rajon. Kjo gjë mund të ecë mbarë vetëm nga brenda jashtë, ku pastaj mund të ndihmojnë edhe shtysa nga jashtë, në se ato nuk kanë si qëllim përmbyshjen e modelve.

Faqet që pasojnë sigurisht që nuk japin një pamje të plotë mbi të gjitha eksperiencat, mendimet dhe pikëpamjet e ndryshme në diskutimet e ndryshme. Ndoshta për raste të veçanta ndihmon vetëm njëra apo tjetra pikë kryesore. Por ky manual diskutimi do të ndihmojë për diskutime të mëtejshme dhe për të përpunuar analiza më të thella dhe për të shtruar pyetjet e drejta: si mundet që parimet e sprovuara /të përligjura të punës sindikaliste sot të strukturohen dhe të zhvillohen më tej, në mënyrë që ato të ndikojnë pozitivisht për shumë e më shumë punëmarrëse e punëmarrës në të përditshmen e transformimit.

Çështjet e synuara ofrojnë ndoshta shanset më të mira për zgjidhje të mira.

Frank Hantke

Çfarë funksionesh duhet të kenë sindikatat?

Ekspriencat e sindikatave në vendet në transformim të Europës Qendrore dhe Lindore janë para së gjithash të vullosura nga një formë socialiste shoqërore ekonomike, e cila i ka caktuar detyrat e tyre specifike për sindikatat. Atëhere bëhej fjalë pak, që sindikatat të përfaqësonin autonomisht dhe të pavaruara nga partia dhe nga grupe të tjera politike interesat e punëmarrëseve dhe punëmarrësve në lojën e përplasjeve të interesave. Shumë më shumë bëhej fjalë që sindikatat të kishin për të plotësuar një detyrë të caktuar në kuadrin e një politike të dhënë nga lart, kjo veçanërisht në nivelin e ndërmarrjeve. Punëmarrëset dhe punëmarrësit e organizuar duhej qëllimisht më pak të parashtronin interesat e tyre në punë, por shumë më shumë duhej të zbatonin interesat politike të paracaktuara edhe në nivelin e ndërmarrjes dhe kështu të ndihmonin zbatimin e tyre.

“Fusha e lojës” ka ndryshuar

Përkatësisht nuk ishte pjesë përbërëse e repertorit sindikalist, që të luftoje nëpërmjet metodave të ndryshme të formave të përplasjeve /diskutimeve për interesat në nivel të degëve apo edhe në nivel kombëtar. Përveç kësaj për sindikatat nuk kishite në asnjë mënyrë tjetër organizata të tjera shoqërore, të cilat mund t'i bënin konkurrencë veprimtarisë së tyre në njërin apo tjetrin nivel. Antarësimi në një sindikatë ishte rasti normal për punëmarrëset apo punëmarrësit dhe kishte më shumë karakterin e një hyrjeje në një organizatë të sigurimit shoqëror se sa karakterin e një hyrjeje në një organizatë aktive dhe të gjallë të përfaqësimit të interesave, e cila ishte e gatshme të përzihej në lojën e forcave të ndryshme.

Duke ju përgjigjur këtyre detyrave, strukturat e sindikatave nuk paraqesnin aspak asnjë organizatë qendrore të plotëpush-tetshme, por ato ishin – pikërisht vetëm në pamje të parë çuditërisht – shumë fuqimisht më të decentralizuara se sa strukturat sindikaliste në vendet perëndimore europiane. Pika finale e punës sindikaliste ishte sindikata në ndërmarrje, e cila gjithmonë aprovohej menjëherë sapo fillonte veprimtaria e saj në një ndërmarrje. Deri më sot sindikatat e ndërmarrjeve në shumicën e vendeve të shteteve në transformim janë persona juridikë autonomë, të cilat miratohen vetëm në bazë vullnetare të një organizate mbipërgjegjëse si p.sh. një organizatë dege apo një organizatë rajonale. Por megjithatë ato nuk duhet të çojnë pjesërisht në struktura të pamatshme përfaqësimi interesash (nganjëherë edhe në më shumë se 10 sindikata të ndryshme në një ndërmarrje të vetme).

“Rregulla loje” të reja

Në bazë të këtyre strukturave është krijuar deri sot një pa-sqyrë e organizatave sindikaliste në vendet në transformim, e cila në nivel të mesëm, të lartë apo qendror mezi vë në dispozicion mjete të mjaftueshme, për të qenë mjaftueshëm e aftë për të vepruar në përplasjen gjithnjë në rritje të interesave në vendet në transformim. Del se numrat e vërtetë të anëtarëve apo e shkallës së organizatës në disa fusha të mos jetë një gradë mase, në se një sindikatë mund të zbatojë/përfaqësojë me sukses apo jo interesat e anëtarëve të saj.

Kështu që sindikatat – duke i parë nga përçindja – kanë në shumën e konfederatave shpesh më shumë anëtarë se sa ndonjë sindikatë në vendet europianoperëndimore, duke mos marrë parasysh situatën e veçantë në vendet skandinave. Por me gjithë shkallën (gradën) e lartë të organizimit apo numrin e madh të anëtarëve ato janë kryesisht të dobta.

Në demokracinë tashmë në rritje në vendet e tyre, sindikatat kanë për të marrë përsipër, ndryshe nga më parë, më shumë detyra aktive dhe organizative në politikë. Ato nuk janë më imagjinare, por duhet të zhvillojnë shpesh e mjaftueshëm propozimet e tyre, të parashtrojnë alternativa më të mira, se sa ato që bëjnë politika apo grupet e tjera të interesit. Kjo kërkon nga ato një kompetencë organizative e krijuese thelbësisht më të lartë në nivelin qendror, si kurrë më parë ndonjëherë. Për të ardhur në atë që duam: sindikatat sot janë në masë të madhe organizata politike, ndërsa në kohët e mëparshme ato vepronin më shumë në nivelin social. Për të përdorur një figurë: më parë është vënë një melhem (balsam) në një plagë, sot dëshërohet të shmanget plaga. Megjithatë kjo gjë është bërë esencialisht shumë më e vështirë, pasi janë më shumë bashkëlojtarë politikë në fushë. Janë krijuar organizata të punëdhënësve pak a shumë të fuqishme, por edhe grupe të tjera interesi luftojnë për të vënë në jetë idetë e konceptet e tyre në politikën e përbashkët.

Më shumë rrezik – më shumë shanse

Për këtë kërkohet nga sindikatat dhe nga funksionarët e tyre edhe një masë më e madhe e përgjegjësisë vetjake për punën e tyre, shumë më shumë se në rastet e mëparshme. Më parë bëhej fjalë shpesh vetëm për zbatimin e vendimeve politike në nivel ndërmarrjeje dhe mbindërmarrjeje. Përgjegjësia vetjake e prituri tani ka kuptim të 2 gjërave të ndyshme: rreziqe të larta për vepruesit dhe për ata interesat e të cilëve përfaqësojnë, por ama edhe shanse më të larta për të gjithë pjesëmarrësit për krijim më aktiv të botës së punës, për krijimin e vendeve të reja më atraktive të punës, apo thënë më përgjithësisht për kushte më të mira pune. Por sidoqoftë sindikatat janë edhe sot, me një distancë goxha të madhe nga të tjerët, përfaqësuesit më të mëdhenj politikë të interesave në vendet në transformim.

Si mund të dilet mbanë, që fuqitë numerike të anëtarëve t'i përdorësh në mënyrë të tillë, që ndikimi mbi politikën të ketë një sukses përkatës? Këtu shtrohet pyetja e fuqisë (forcës) apo e zbatimit efektiv të interesave të veta në një barazim /kompensim demokratik interesash. Forca zbatuese duhet të shoqërohet me një kompetencë krijuese të mjaftueshme. Pasi tani nga sindikatat kërkohet më shumë iniciative vetjake dhe aktivitet i shtjelluar në diskutimet politike, duhet që shtylla e dytë mbështetëse – kompetenca e organizatës – të zhvillohet detyrimisht thelbësisht më fuqishëm. Kompetenca dhe aftësia zbatuese janë dy shtyllat në të cilat mund të mbështetet suksesshëm lëvizja sindikaliste.

Kompetenca dhe aftësia zbatuese – shtyllat e sindikatës

Më tej do të shohim që të dy shtyllat e sindikatave – pushteti i anëtarëve dhe kompetenca organizative – janë të lidhura ngushtë me njëra tjetrën dhe janë të varura nga njëra tjetra. Sindikata jo kompetente nuk mund të arrijnë suksese, por edhe sindikata të mençura por pa një anëtarësi janë sot pothuajse pa aftësi zbatuese. Sindikata jo kompetente nuk do të kenë sukses dhe do të humbasin kështu pjesën më të madhe të anëtarëve të tyre. Dhe pa anëtarë mungojnë edhe mjetet financiare për të ushtruar pastaj kompetencat në mënyrë të pavarur.

**Atëhere si mundet që “sindikata gjigande”
në vendet në transformim të shpërthejnë
dhe të shpalosin forcën e tyre? Si mund
t’iu drejtohesh njerëzve dhe si mund të
motivohen dhe aktivizohen ata në mënyrë që të
kontribuojnë me këtë forcë?**

Impulse për punën reformuese

- Fillimisht mund të bëhen analiza të efijçencës të strukturave organizative ekzistuese. Rezultatet për sfera organizative të veçanta mundet pastaj të ballafaqohen me detyrat dhe synimet e parashtruara.
- Detyrat e deritanishme të sferave organizative të veçanta duhet të studjohen si për fushat e detyrave të mëparshme, ashtu edhe për të reja. Në bazë të rezultateve mundet që në këto raste të krijohen ecuri/zhvillime të reja të punës, apo lidhje informacionesh të reja e shumë të tjera.
- Me sindikatat e vendeve të tjera në transformim mund të organizohen workshop-e, për të njohur ndoshta analiza krejt të ngjashme dhe konkluzione.
- Mundet gjithashtu – në nivele dhe forma të ndryshme – të zhvillohen seminare/aktivitete të brendshme diskutimesh, të cilat mund të kenë si qëllim nga njëra anë shqyrtimin e mënyrave të deritanishme të punës dhe rezultatet e tyre, dhe nga ana tjetër, konkluzione të mundshme për ndryshime apo për propozime për ndryshime.
- Workshop-e të brendshme për diskutimin e “sferës së re të lojës” në një shoqëri demokratike, si edhe në këtë rast “rregulla të reja të lojës”, ofrojnë sigurisht edhe udhëzime mbi domosdoshmëritë e ndryshimeve eventuale strukturore ose për vendosjen e pikave kyçe të reja brenda përbrenda organizatës.
- Workshop-e për diskutimin e detyrave të sindikatave në shoqëritë në transformim dhe në demokraci mund të sjellin një diskutim të reformuar në masën e gjerë të anëtarësisë – dhe ta ftojnë atë për pjemarrje në rinovimin e sindikatës së tyre.



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

Botë e punës në të gjitha vendet në transformim ka ndryshuar konsiderueshëm që nga fillimi i kthesës politike në fillim të viteve '90. Ekonomia e shumë shteteve ka qenë, për arsye të ndarjes së detyrave për vendet e tyre në Paktin e Varshavës, shumë e monostrukturuar dhe bazohej, veçanërisht në sektorin industrial, në strukturat e ndërmarrjeve të mëdha gjithëpërfshirëse.

Shumë shpejt u tregua që kjo formë e strukturave të ndërmarrjeve të mëdha është shpesh e paaftë për mbijetesë në një ambient kapitalist. Në kuadrin e privatizimeve ato u ndanë në pjesën më të madhe të tyre ose pjesërisht u shkatërruan, e kështu mbetën njësi thelbësisht më të vogla, por të cilat për shkak të teknologjive më të mira u bënë më produktive. Më pak të punësuar mund të prodhonin më shumë, ose të kryenin shërbime më shumë e më të mira. Ndërkohë sipërmarrësit arritën kështu me më pak vende pune thelbësisht më shumë pjesë në brutoproductin shoqëror se sa më parë.

Struktura të reja në botën e punës ...

Krahas kësaj po lindte një botë gjithnjë e më e madhe e ndërmarrjeve të vogla e të mesme. Fushat e veprimtari të tyre rezultojnë nga njëra anë prej shkrirjes së burimeve (outsourcing) nga strukturat e mëparshme të ndërmarrjeve të mëdha, e kështu që shumë punë nga këto të deritanishmet u ndërmorrën nga disa sipërmarrje të vogla. Por edhe sektori i shërbimeve u rrit në një masë aq të madhe, sa që e kaloi shumë pjesën e tij në

brutoproduktion shoqëror në krahasim me sektorin e prodhimit. Sot ne nuk gjejmë pothuajse në asnjë vend në transformim një shoqëri që të jetë e orientuar akoma nga prodhimi. Shumë më shumë po zhvillohen të gjitha shoqëritë në drejtimin e Europës Perëndimore, në shoqëri të orientuara në shërbime dhe në dije.

Në të gjitha vendet sot, më pak se 90 % e ndërmarrjeve ka më pak se 250 punëtore e punëtorë. Numri i ndërmarrjeve të vogla e shumë të vogla rritet pa fund. Ky është, përveç kësaj, një fenomen që e gjejmë gjithashtu në të gjitha shoqëritë e tjera europerëndimore të punës, dhe prandaj ky problem nuk është i panjohur edhe për sindikatat europerëndimore. Por megjithatë ato kanë pasur më shumë kohë për t'iu përshtatur këtyre ndryshimeve se sa mund ta bënin këtë gjë sindikatat në vendet në transformim. Megjithatë duhet konstatuar që edhe sindikatat në Europë Perëndimore kryesisht nuk ia kanë dalë mbanë që t'i ruajnë forcat e tyre të mëparshme në botën e ndryshuar të punës apo që t'i zhvillojnë ato më tej. Prandaj duhen pritur impulse të domosdoshme dhe të rëndësishme edhe nga vendet fqinjë në sferën e transformimit, dhe jo vetëm nga sindikatat e Europës Perëndimore. Pra kur shqyrtohet parimisht problematika e sindikatave – rënia e strukturave të ndërmarrjeve të mëdha, ndërmarrje të vogla e të mesme në rritje, zhvillimi i një sektori shërbimesh në rritje etj – mund të flitet pra për një fushë problemi, që prek në të njëjtën masë të gjitha sindikatata e Europës

... kërkojnë struktura të reja të organizimit

Në se strukturat e ndërmarrjeve kanë ndryshuar aq shumë apo ndodhen në proces ndryshimi, atëhere duhet detyrimisht që të ndryshojnë edhe strukturat e anëtarësisë – ose anëtarësia bëhet automatikisht më e vogël paralelisht me rënien e strukturave të ndërmarrjeve.

Çdo punëmarrëse dhe punëmarrës duhet të ketë të drejtën dhe mundësinë, të mund të marrë mbrojtjen dhe anëtarësimin e një sindikate demokratike!

Kjo kërkesë duket thjesht e njohur në momentin e parë. Por megjithatë në shumë vende të Europës Qendrore, Lindore dhe Juglindore ka një sërë pengesash për shumë njerëz që të bëhen anëtarë sindikate dhe që me to të ndërhyjnë në vendin e punës dhe në shoqëri.

Vërtet që mundësitë ligjore japin tashmë shumë hapësirë, por edhe ato kufizojnë kërkesën e mësipërme shpesh sipas një përfaqësimi jo guzimdhënës interesash efektive. Kjo vlen veçanërisht për ndërmarrjet e vogla, në të cilat shpesh lejohet të krijohet një përfaqësi interesash në ndërmarrje vetëm kur ka një numër vërtet të lartë të punësuarve. Këtu sindikatat kanë vërtet shanse të pakta për të bërë reklamë për vete dhe për të pranuar anëtarë. Përveç kësaj ka si shtesë edhe një shumëllojshmëri kufizimesh ligjore për sindikatat në degë profesionale të caktuara si p.sh. policia, sektorët e tjerë të shërbimit publik ose në fushën ushtarake.

Zbatimi i ligjeve në realitet

Shumë “efektive” është mospërfillja e pashembullt e ligjeve nga shumë punëdhënës – pavarësisht në se janë ndërmarrje të vogla apo ndërmarrje multinacionale. Më shumë ose më pak haptas, ata i ndalojnë të punësuarve të tyre anëtarësimin në një sindikatë. Kjo ndodhë ndonjëherë haptazi që në intervistën e marrjes në punë ose më vonë kur interesimi sindikalist tek i punësuarit bëhet i dukshëm. E pikërisht në ndërmarrjet multinacionale shtohet edhe ajo, që bëhet “reklamë” për paga dhe rro-

ga më të mira dhe shpesh edhe kushte të mira të punës, për të përjashtuar anëtarësimin në sindikatë. Për të gjitha këto thyerje /shkelje ligjesh ka një faktor mbështetës të madh: papunësia e madhe në vendet në transformim apo edhe alternativat e munguara profesionale. Kështu që shumë njerëz, nga frika se mos humbin vendin e tyre të punës, nuk bëhen anëtarë sindikate, dhe nuk përpiqen të jenë aktivë në ndonjë formë tjetër për të bashkëvepruar në përfaqësimin e interesave në ndërmarrje.

Por thyerjeve ligjore të këtij lloji i përkasin të paktën dy anë. Deri tani sindikatat nuk kanë arritur apo nuk janë përpjekur shpesh të pengojnë /shmangin këto thyerje ligjesh apo që t'i ndëshkojnë ato. Përderisa presioni i sindikatave ndaj këtyre punëdhënësve dhe sipërmarrësve të jetë i pakët si deri tani, sindikatat bëhen si të thuash bashkëfajtorë në këtë situatë.

Modernizim i statuteve

Një faktor i tretë prej të cilit jo të gjithë të punësuarit kanë shansin për një anëtarësim në sindikatë, qendron padyshim tek vetë sindikatat.

Meqë ato i përmbahen akoma strukturave organizative – statuteve të deritanishme, për pjesët e zgjeruara të ekonomisë ka pothuajse një “automatikë përjashtimi” për një anëtarësim. Si vjen kjo? Shumica e sindikatave në vendet në transformim vuajnë akoma nga ato strukturat organizative, të cilat u përshkruan më sipër si “struktura socialiste”. Me këtë do të thotë ajo gjë, që si rregull, mund të marrësh një anëtarësim në një sindikatë, vetëm në një sindikatë ndërmarrjeje. Në se nuk ka sindikatë në ndërmarrje, nuk mund të bëhesh anëtar.

Duke marrë parasysh faktin që në shumë e më shumë ndërmarrje – të krijuara rishtas, të vogla apo të mesme etj, - nuk ka (më) sindikata të ndërmarrjes, edhe një numër në rritje i të

punësuarve nuk ka shanse për t'u bërë anëtar sindikate. Megjithatë disa sindikata kanë filluar tani që krahas anëtarësimit të zakonshëm në një sindikatë ndërmarrjeje të ofrojnë edhe një anëtarësim direkt në organizatë dege. Ky është një hap i drejtë, i cili megjithatë do të shpалosë ndikimin e tij vetëm atëhere kur të gjithë anëtarët të mund ta përshkojnë këtë rrugë. Por atëhere si dëshirojnë sindikatat që ta përfaqësojnë/mbrojnë efektivisht këtë anëtar dege deri tani të veçuar në vendin e punës? Strukturat e deritanishme të punës për këtë gjë nuk janë krijuar akoma. Kështu që rrethi i anëtarëve të pranuar në këtë mënyrë do të jetë fillimisht i vogël.

Puna e përkohshme – sindikatat duhet të përfaqësojnë /mbrojnë të punësuarit

Pikërisht në vendet në transformim po përhapen me shpejtësi të madhe marrdhënie /raporte pune të përkohshme (raporte pune, të cilat në forma të ndryshme devijojnë nga “raportet normale të punës” si p.sh. java dyzetorëshe e punës në kohën fikse të punës etj.). Kjo gjë mbështetet shpesh nga kuadër ligjor me boshllëqe, si edhe nga situata presioniste e përshkruar më sipër për shumë njerëz që kërkojnë punë, ose që duan ta ruajnë punën e tyre. Kështu lloj marrdhënie pune ka në të gjithë lëmitë e ekonomisë.

Të pavarur në dukje

Ndërmarrje të mëdha ndajnë degët e deritanishme të biznesit dhe e dërgojnë p.sh. një pjesë të punëmarrësve të deritashëm në të ashtuquajturën pavarësi në dukje. Ky sektor perceptohet si një fushë veprimi e tyre vetëm nga pak sindikata, pasi

nuk bëhet fjalë më për punëmarrës klasikë. Ajo që formalisht duket e drejtë, në praktikë tregohet më shumë si e kundërta e kësaj. Të punësuarit “normalë” në të gjithë vendet i nënshtrohen detyrimit për sigurim shoqëror nga punëdhënësi, dhe kështu ky sigurim është e vetmja gjë e të pavarurit në dukje, i cili shpesh nuk mund ta bëjë më. Prandaj në shumë pak raste ai e arrin të njëjtën të ardhur bruto siç mund ta kishte si i punësuar fiks. Sa shpesh do t’ia vlenste ky “outsourcing” për punëdhënsin? Kështu do të përjashtohet një pjesë e madhe e kuptimit më të vërtetë të fjalës “i punësuar në mënyrë të pavarur” faktikisht nga sistemi i sigurimit shoqëror. Kjo nuk lejohet që të jetë njësoj për sindikatat. Ato duhet të kërkojnë rrugë që të ndihmojnë edhe këta të punësuar apo t’u japin atyre një mundësi për t’u përfshirë në shoqërinë e sindikatës për mbrojtjen e interesave të tyre.

Punëtorët e huazuar

Edhe kjo formë punësimi po rritet goxha. Dhe vetëm në pak vende ka tashmë një kuadër ligjor të mjaftueshëm, i cili përcakton të paktën të drejtat elementare të të punësuarve të huazuar. Por këto të drejta përmbushen akoma më pak në praktikë. Kush i mbron këta të punësuar dhe kush u jep atyre mundësinë të ndërhyjnë kolektivisht për interesat e tyre?

Nuk ka kryesisht as kontrata pune dhe as rregulla të tjera mbrojtëse, e kështu që punëtorët e huazuar qendrojnë të pambrojtur kundrejt punëdhënësit të tyre të tashëm. Për sindikatat del këtu pra një fushë tjetër e veprimtarisë. Nga njëra anë duhen kërkuar rregulla ligjore, e nga ana tjetër duhen gjetur rrugë që këta të punësuar t’i fitosh për sindikatat. Kjo edhe pasi shpesh tranzitimi midis “punësimi normal dhe punës së huazuar” ndodh në të dy drejtimet, pra që do të thotë, se edhe shumë anëtarë të deritanishëm sindikalistë, për arsye të një humbjeje të vendit të punës

etj, të punojnë në të ardhmen si punëtorë të huazuar. Nuk lejohet që këta anëtarë sindikalistë të humben. Për këtë duhet t'u referohemi përvojave pozitive të vendeve anëtare të Bashkimit Europian (BE) dhe të merren parasysh rregullat e vendosura në BE.

Të punësuarit me afat

Në të vërtetë, në shumicën e vendeve ka rregulla ligjore, të cilat pak a shumë orientohen nga linjat ligjore të BE. Por edhe këtu përcaktohen më shumë boshllëqet e kuadrit ligjor apo shmangiet e tyre në praktikën e çështjeve. Bëhen tratativa për kontrata pune zinxhir afatgjata, megjithëse ka kufizime ligjore – shpesh edhe me udhëzimin: merr këtë ose ne do të marrim dikë tjetër. Në raste të tjera negociohen ndërprerje në mënyrë që përcaktimet e punës zinxhir nuk mund të mbahen më etj. Shpesh nuk arrihet që të merret kontakt me të punësuarit me afat, edhe në ndërmarrjet me një sindikatë ndërmarrjeje, apo sindikatat i lënë ata “anash”, por edhe këtu vlen ajo që tranzitimi midis formave të punësimit është fluid dhe prandaj ka arsye mjaftueshëm, që edhe të punësuarit me afat të shihen në mënyrë prioritare si anëtarë potencialë për sindikatat.

Invalidët

Për punëmarrëset dhe punëmarrësit invalidë dalin krahas vështirësive “normale” të jetës profesionale në vendet në transformim akoma edhe më shumë probleme të konsiderueshme dhe shpesh edhe ekzistenciale. Vetëm në raste të pakta ata ia dalin mbanë që të hyjnë në jetën e punës ose të qendrojnë në të si të punësuar të njohur/të lejuar. Këtu është treguar shpesh që invalidët mund të japin shumë mirë kontributin e tyre dhe kështu të mund të kujdesen në mënyrë autonome për mjetet e jetesës

së tyre. Por për këtë – duhet që së bashku me ta – të arrihen kushte kornizë në mënyrën përkatëse. Kjo vlen për organizimin e vendeve të punës si edhe për trajtat e pagave dhe rrogave. Sindikatat nuk duhet që këtë fushë t’ua lënë vetëm disa pak projekteve sociale, por duhet të merren akoma më shumë me vetë invalidët për interesat e tyre. Mund të fillohej me tema të orientuara në qarqet e punës dhe me aktivitete informimi. Nga këto mund të rezultojnë pastaj edhe plane /qëllime krejt konkrete për krijimin dhe sigurimin e vendeve të punës për invalidët. Që kjo gjë mund të sjellë rritjen e numrit të anëtarëve sindikaliste, duhet sheshit.

Pensionistët

Nuk duhet lejuar që të mos vihet re, se shumë anëtarë sindikatash janë shkëputur tashmë nga jeta e punës dhe nuk do të kthehen më përsëri atje. Kjo vlen për pensionistët për arsye moshe, por edhe për persona të kaluar para kohe në pension (ata që kanë mbushur kohën e punës për pension), të cilët “janë akoma në valle”. Nga kjo duhet thënë që numri i përgjithshëm i anëtarësisë së shumicës së sindikatave përbëhet deri në 20 – 25 % nga pensionistë!

Politika sociale aktive sindikaliste nuk i jep fund me sigurimin e pleqërisë! Kjo do të thotë që shumë njerëz – sikur atyre t’iu ofrohej rasti i një organizate të fuqishme – angazhohen për kushte më të mira për të pasur një sigurim shëndetësor e të pleqërisë.

Në shumicën e rasteve koleget dhe kolegët e organizuar sindikalisht në sindikatat e tyre nuk gjejnë më vend apo aspak funksione, të cilat ata mund t’i marrin përsipër më së miri. Duke u nisur nga domosdoshmëria për të patur anëtarë sa më shumë që të jetë e mundur, është e pakuptueshme në se sindikatat nuk e kapin këtë potencial. Të instaluar direkt në organizatë, anëtarët e moshuar mund të bëjnë punë të rëndësishme sindi-

kaliste në shumë drejtime – veçanërisht në ato vende dhe qytete, ku prezenca e sindikatave shpesh mungon.

Ata që kërkojnë punë: punëmarrës pa vend pune

Të punësuarit apo njerëz, të cilët kërkojnë të hyjnë në botën e punës dhe momentalisht nuk kanë punë, duhen të konsiderohen parimisht si punëmarrës. Meqë ata janë gjithashtu potencialisht të punësuar dhe fitojnë kështu të njëjtën mbrojtje dhe mundësi trajtimi nga sindikatat ashtu si vetë të punësuarit. Në shumë raste të papunët kanë qenë më përpara anëtarë sindikatash. Por edhe shumë të rinj në moshë do të hynin me dëshirë në sindikatë, në se atyre u ofrohej ndihmë dhe mundësi për punë, për të luftuar për interesat e veta. Vetëm kush e konsideron papunësinë si gjendje të vazhdueshme, mund të kënaqet, që ai i prekuri nga papunësia nuk merr ndihmë sindikaliste. Ai që këtë gjë e sheh ndryshe, duhet që të shohë tek të papunët e përkohshëm dhe tek ata që kërkojnë punë natyrisht anëtarë potencialë për një sindikatë, apo për t'iu mundësuar atyre një vend të qendrueshëm në shoqërinë solidare sindikaliste.

Do të ishte fatale – njësoj si për sindikatat ashtu edhe për të punësuarit e përkohshëm dhe të papunët e përkohshëm – në se të gjitha grupet e përmendura nuk do të ishin grupe të synuara (targetgrupe) potenciale për sindikatat. Së pari këto grupe rriten më tej – pa pjesëmarrjen e sindikatave ndoshta edhe më shpejt – gjithmonë pa mbrojtje, dhe së dyti në këto grupe gjenden gjithnjë e më shumë njerëz, të cilët janë tashmë apo ishin anëtarë sindikatash, ose njerëz të cilët po të beheshin anëtarë sindikate atëhere këto sindikata do t'iu ofronin atyre një vend. Këtu shtohet dhe ajo që shumë të prekur në ecurinë e karrierës së tyre profesionale sigurisht do të mund të hynin në tregun e parë të punës. Në se sindikatat nuk do të donin t'ia dinin për gjendjen e

tyre personale të vështirë, përse ata – në kohët më të mira për ta më vonë - do të duhej t'u drejtoheshin sindikatave?

Ndërrimi i vendit të punës dhe i profesionit bëhen rast normal

Një vërejtje (shënim) i fundit për ndryshimin e karrierave profesionale. Shumë e më shumë punëmarrës duhet që gjatë karrierës së tyre profesionale të kalojnë në stacione të ndryshme: arsimimi (kualifikimi), papunësim i përkohshëm, forma dhe raporte /marrdhënie të ndryshme punësimi etj.

Është treguar, që sindikatat nga ana strukturale janë rrallë në gjendje, që këta njerëz t'i shoqërojnë në mënyrë të plotë apo t'i mbajnë ata pa probleme si anëtarë të tyre. Strukturat organizative të sotme mezi pranojnë fleksibilitetin e punëmarrësve, që është bërë i domosdoshëm, në cilësinë e tyre si anëtarë të sindikatës. Në se një punëmarrës e lë (braktis) ndërmarrjen – pavarësisht se për çfarë arsyeje – që nga pushimi nga puna e deri në ndërrim normal të vendit të punës – ai e humbet anëtarësimin në sindikatën e ndërmarrjes. Në se në marrdhënien e re të punës së tij ka përsëri një mundësi organizative, është e pasigurt ashtu si edhe gatishmëria e tij për të pyetur sërish për një antarësim të ri. Kështu sindikatat humbasin nga viti në vit mijëra anëtarë – kjo pa qenë fare e nevojshme. Është nevoja vetëm për ndryshime të politikës organizative, në mënyrë që të shfrytëzohen plotësisht mundësitë.

**Nuk duhet të ketë asnjë vend në botën e punës,
që të lejojë që sindikatat të mos përfillen – edhe
nëse është e pakëndshme – dhe ndoshta më
shume ...**

Fillimisht ne u morrëm me grupet e ndryshme të punëmarrësve, e tani na paraqitet rasti të shikojmë vendet e ndryshme në të cilat gjenden këto grupe – ku ato mësojnë dhe punojnë. Si fillim u theksua, se bota e punës është diferencuar fuqimisht. Gjithmonë e më pak ajo përcaktohet nga strukturat e ndërmarrjeve të mëdha, gjithmonë e më shumë pasqyrën e botës së punës e përcaktojnë vende të ndryshme pune – që nga vendi i punës ne atdhe e deri në pozicionet më të larta.

Puna e zezë

Në disa nga vendet në transformim puna e zezë përbën pothuajse gjysmën e brutoproduktit shoqëror. Dhe në shumë vende nuk duket se kjo gjendje është më mirë. Edhe për këtë nuk ka asnjë fajtor të vetëm. Sigurisht gjendja e tensionuar tregut të punës i detyron fillimisht shumë njerëz për punë të zezë, veçanërisht kur ata i përkasin grupeve të caktuara. Kështu të rinjtë – pavarësisht nga kualifikimi i tyre – shpesh pothuajse nuk kanë fare shanse të qasen në marrdhënie të rregullta pune. Edhe gratë, veçanërisht në sektorin e shërbimeve, punësohen shpesh në të zezë. Me këto janë të lidhura për të prekurit edhe disavantazhe të tjera që rëndojnë. Nga njëra anë ata nuk kanë asnjë mbrojtje e asnjë mundësi për të gjetur të drejtën e tyre në çfarëdo lloji përplasjeje. Përveç kësaj ata nuk gëzojnë asgjë nga sigurimet shoqërore – çfarë mund të çojë, p.sh. në aksidentet në punë tamam në moshën për punë, në katastrofa personale. Në rastin e sëmundjeve ose të pleqërisë ka edhe disavantazhe të tjera më vonë, pasi shpesh nuk janë siguruar as pagesat minimale.

Nuk duhet folur pastaj për problemet ekonomike popullore të punës së zezë, pasi ato duken sheshit. Por edhe në marrdhëniet normale të punës ka shumë punë të zezë shtesë – dhe kjo shpesh patjetër edhe me aprovimin e të punësuarit dhe në

shumë pak raste kundër protestës efektive nga ana e sindikatës. Këtu e kemi fjalën për të ashtuquajturat pagat në zarf. Zyrarisht punëdhënësi jep pagën minimale të përcaktuar ligjërisht apo edhe pagën tarifore të negociuar, por paguan për më shumë punë, për kualifikim më të lartë etj, në të zezë në një zarf “ndënë tavolinë” (nën dorë). Ndofta në afat të shkurtër punëmarrësi mund të shikojë këtu një avantazh, por në afat të gjatë ai i ndalon (i mohon) vetes sigurimin shoqëror dhe nganjëherë edhe shanset profesionale në kuadrin e karrierës. Nga pikëpamja sindikaliste kjo gjendje e përhapur gjerësisht është sigurisht e pa durueshme dhe duhet luftuar rreptë. Shumë vende pune shtesë mundeshin p.sh. të dilnin (të krijoheshin) nëpërmjet frenimit të punës së zezë, nëse do të mund të shmangej kjo punë ilegale dhe punë shtesë. Prandaj është në interes të një përfaqësimi/mbrojtjeje në rritje të interesave, që të prekurit nga ky fenomen t’i fitosh si sindikalistë, për të luftuar së bashku me ta për kushte më të mira pune apo për një vend të rregullt pune.

Ndërmarrjet shumë të vogla, të vogla e të mesme

Në se në të kaluarën ishte e mundur që si funksionar sindikalist në relativisht pak ndërmarrjet e mëdha të takojë /hasje relativisht shumë punëmarrëse e shumë punëmarrës në të njëjtën kohë, kjo gjë sot ka ndryshuar ekstremisht. Gjithmonë e më shumë ndërmarrje të mesme, të vogla e shumë të vogla ofrojnë gjithnjë e më shumë vende pune dhe koha e punës varion gjithnjë e më shumë. Nga kjo rezulton në mënyrë të pashmangshme një mori pyetjesh për punën vetë apo për strukturat ekzistuese, si p.sh.

- A mjafton që funksionarët të shkojnë në ndërmarrjet e mëdha (në të cilat ata kanë hyrë), për të folur me anëtarët dhe për të rekrutuar të tillë?

- A mjafton që sindikatat të kenë hapur zyrat e tyre dhe të presin “klientët” e mundshëm
- A janë ndërmarrjet të vetmet vende të botës së punës, në të cilat sindikatat të kryejnë punën e tyre apo ato ku këto sindikata ofrohen si organizata mbrojtëse dhe ndihmuese?
- A nuk duhet menduar që të bisedosh me punëmarrëset dhe punëmarrësit e t'i fitosh ata, edhe atje ku ata janë jashtë kohës së tyre të punës?
- A nuk janë në shtim probleme të tërthorta, që i hapin shumë telashe punëmarrëseve e punëmarrësve por që e influencojnë fuqishëm aftësinë e tyre për punë?

Sigurisht që në këtë sfond ka akoma pyetje dhe propozime të tjera, por fillimisht duhet që njëherë të arsyetohen dhe të ndriçohen këto pyetje të parashtruara.

Atje ku lindin /krijohen vendet e punës

Sindikatat janë të përfaqësuara tradicionalisht veçanërisht në ndërmarrjet e mëdha dhe në to veçanërisht në prodhim. Dhe prandaj nuk është për t'u çuditur që ato i kanë krijuar strukturat e punës së tyre për këto lloj ndërmarrjesh. Aq më pak është për t'u habitur që shumica e funksionarëve të sindikatave – veçanërisht në nivelet e poshtme dhe të mesme – vijnë pikërisht nga këto struktura dhe eksperiencën e punës së tyre e kanë mbledhur pikërisht atje. Nga kjo rezulton edhe ajo që edhe personeli i sindikatave është po aq pak apo shumë fleksibël siç është vetë prganizata: në shumicën e rasteve shkohet fillimisht atje ku „njihet çdo dhëmbë e dhëmballë“, dhe shumë më pak atje ku kushtet janë krejt të tjera, apo shpesh esencialisht më të vështira. Kjo vlen gjithmonë për ndërmarrjet shumë të vogla, të vogla dhe të mesme (SME). Në to shpesh nuk ka asnjë përfaqësim sindikalist, „shefi“

<p><i>Për konkretizim mund t'iu ndihmojnë disa rezultate të një anketimi në SME-të në Hungari. Në vitin 2007 ne në një anketim përfaqësues mbi gjendjen e dialogut social dhe të anëtarësimit në sindikatë në SME, drejtuam ndër të tjera, edhe pyetjet e mëposhtme ndaj punëmarrëseve e punëmarrësve. Edhe në Hungari mund të bëhesh anëtar sindikate, vetëm në se ka një sindikatë ndërmarrjeje. Ne morëm rezultatet e mëposhtme, të cilat duhet të jenë të vërteta dhe të bëjnë të mendohesh:</i></p>		
<i>Përqindja e SME në gjithë ndërmarrjet në Hungari</i>		<i>> 90%</i>
<i>Përqindja e vendeve të punës në SME</i>		<i>af. 50%</i>
<i>Shkalla e organizimit në të gjitha ndërmarrjet hungareze</i>		<i>af. 25%</i>
<i>Shkalla e organizimit në ndërmarrjet hungareze me më pak se 250 të punësuar</i>		<i>< 3 %</i>
<i>Shkalla e organizimit në ndërmarrjet hungareze me më pak se 50 të punësuar</i>		<i>< 0,3 %</i>
<i>Dëshira e të punësuarve në SME-të hungareze për t'u bërë anëtar sindikate</i>	<i>Spontanisht po</i>	<i>40%</i>
	<i>Ndoshta po</i>	<i>20%</i>
	<i>Nuk e di ose jo</i>	<i>40%</i>
<p><i>Hungaria mund të shërbejë kështu si shembull për ndryshimin e botës së punës gjatë dhe pas formave të transformimit. Kjo do të thotë që zhvillime krejt të ngjashme – larg nga strukturat e ndërmarrjeve të mëdha, e në ndërmarrjet e vogla – do të ketë pak a shumë në të gjitha vendet e tjera në transformim. Prandaj mund të priten edhe rezultate të ngjashme nga punëmarrësit e SME-ve në vendet e tjera në transformim.</i></p>		

shpesh nuk lejon një punë sindikaliste të rregullt etj. Për këtë ka 2 alternativa: e para, funksionarët e sindikatës të mos shkojnë fare

atje, e dyta, ata të përqendrohen tamam në këtë gjë, pasi ata – jo pa të drejtë - duhet të marrin me mend pikërisht atje shkeljet e ligjit apo shkeljet e të drejtave sindikale, ose edhe sepse ata atje mund të gjejnë shumicën e anëtarëve të rinj për punën e tyre.

Numri i madh i atyre që do të hynin spontanisht apo ndoshta vetëm se do të kishin ndonjë shans po të hynin, njëkohësisht të gëzon po edhe të trëmb! Të gëzon pasi tregon një potencial të pamasë për sindikatat. Të trëmb pasi nëpërmjet kësaj bëhet e qartë mirë, se sa shumë mungon mbrojtja sindikaliste dhe sa e dëshëruar është ajo, gjë për të cilën sindikatat pothuajse nuk janë kujdesur derimëtani.

Sektori i shërbimeve

Po të marrim parasysh rritjen e sektorit të shërbimeve kundrejt sektorit të prodhimit apo sektorit agrar dhe atë që pikërisht në këtë sektor shërbimesh ka gjithnjë e më shumë SME, atëherë del udhëzimi(konkluzioni) i dytë dhe i rëndësishëm për një grup të punësuarish, i cili është shprehimisht si heterogjen ashtu edhe i madh dhe që rritet gjithnjë e më tej. Në këtë grup gjenden floktoret, kompjuteristët, shitëset dhe të punësuarit Call- Center, dhe, dhe, dhe,

Për të krijuar një ide do të ishte e rekomandueshme për këdo, që të kalojë njëherë në rrugën kryesore në brendësi të qytetit dhe të shohë në çdo dyqan, në çdo ndërmarrje të vogël apo në të gjitha zyrat që gjenden atje. E kështu mund të vlerësohej në vija të trasha se sa të punësuar punojnë vetëm atje, gjë nga e cila lind pyetja: sa prej tyre janë anëtarë sindikatash? Përgjigja do të ishte: Asnjë! Kësaj soditjeje (vëzhgimi) do t'i bashkëngjitej edhe

konstatimi se këtu ekziston shumica e madhe e punës së zezë, apo se këtu punësohen kryesisht gra e të rinj, apo se këtu pothuajse asnjë nuk e njih kodin e punës apo ta zbatojë atë. E kjo gjë pikërisht ne mesin tonë (midis nesh)!

Institucionet arsimore

Në përgjithësi vendimet e mëvonshme në se dhe si angazhohet njeriu në organizata si partitë apo grupet e interesit, përcaktohen që kur njeriu është në shkollë apo universitet. Realiteti mbizotërues pothuajse në të gjitha vendet është i tillë që nxënësit mësojnë asgjë ose shumë pak mbi sindikatat. Dhe madje ajo që ata dëgjojnë për to është pothuajse gjithmonë “e dorës së dytë” dhe madje shpesh më shumë negative.

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

(pra gjërat mësohen gjithnjë në kohën e vet)

Po t'i konsiderojmë vendet e arsimimit të të rinjve si etapën e parë të jetës së tyre të punës rezulton pa dyshim, që sindikatat duhet të interesohen edhe për këtë pjesë të botës së punës, dhe madje akoma më shumë që të prezantohen këtu në një mënyrë sa më të përshtatshme. Kjo nuk vlen vetëm për të dhënë njohuri mbi sindikatat dhe punën e tyre, por edhe për gjëra krejt praktike për të rinjtë në vetë arsimimin e tyre. Kësaj i përkasin p.sh. çështje të tilla si përmbajtja e arsimimit dhe kualifikimit si në aspektin e planit të punës ashtu edhe situatave konfliktuale në të

cilat nxënësit dhe studentët të jenë së bashku për interesat e tyre. E kjo përse jo me mbështetjen e sindikatës?

Të rinjtë dhe gratë

Në të gjitha sferat (lëmitë) e punës së përkohshme apo në rritje të përmendura më sipër, janë të përfaqësuar veçanërisht 2 grupe: të rinjtë dhe gratë. Ata preken veçanërisht shpesh nga papunësia (shifrat zyrtare për papunësinë e të rinjve në vendet e Europës Juglindore variojnë midis 20 dhe 60 %!), ose janë të punësuar më shpesh në marrdhënie pune të përkohshme. Shanset profesionale të grave në tregun e punës janë kudo më të këqija se të burrave – dhe kjo edhe për rezultate mesatarisht më të mira arsimimi.

Këto grupe kanë nevojë për një mbrojtje mundësisht akoma më të madhe nga sindikatat, sigurisht edhe për mbështetjen e tyre të plotë. Në shumë vende europiane është treguar, që gratë veçanërisht në sektorin e shërbimeve, do të hynin apo do të dëshironin të hynin në sindikatë, në rast se do të kishin mundësi për këtë gjë. Përse pra sindikatat nuk shkojnë tek to me ofertat përkatëse?

Është pothuajse e tepërt të thuhet, se mesatarja e moshës së anëtarëve të sindikatës dhe të funksionarëve të tyre rritet kudo. Në se nuk vijnë pra më shumë anëtarë të rinj në to, atëherë „sindikalisti i fundit pas 20 vjetësh do të shuajë dritën“. Aq sa sot është e vështirë për të fituar njerëz të rinj për një organizatë, po aq e domosdoshme ama është kjo gjë. Akoma jo të gjitha sindikatat – veçanërisht në nivelin e degëve – ofrojnë oferta përkatëse apo seksione funksionuese për rininë.

Përse atëhere shumë sfera të punës janë kaq të paprekura? Dhe përse kjo gjë duhet të qendrojë kështu më tej? Këto janë pyetje ekzistenciale si për gjithë të punësuarit, ashtu edhe për vetë sindikatat.

Zašto je toliko broj oblasti rada neiskorišćen?

Zašto bi to ostalo nepromenjeno?

Radi se o egzistencijalnim pitanjima koja istovremeno muče kako sve zaposlene, tako i same sindikate.

Impulse për punë reformuese

- Megjithëse duke u nisur nga mundësitë që janë, analiza e brendëshme për anëtarët shpesh nuk duket dhe aq e thjeshtë, duhet që të hartohen (përgatiten) të dhëna të detajuara për këto gjëra. Nga këto do të dalin pika kyçe për përkujdesje të anëtarësisë aktuale, por do të bëhen më të qarta edhe deficietet në gjerësinë lidhëse të përgjithshme të komunitetit të punëmarrësve.
- Sipas degëve apo sipas kushteve të tjera specifike, duhet që në organizatë të vritet mendja, se cilat grupe janë veçanërisht interesante për sindikatën. Pas kësaj duhen diskutuar 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 apo rajoni, cilat grupe të reja punëmarrësish lindin (krijohen) apo janë të nevojshëm, dhe se çfarë kontributi për krijimin e vendeve të punës mund të japë sindikata brendapërbrenda komunitetit punëmarrës.
- Në raste të caktuara duhen përpunuar edhe pika kyçe në mënyrë të tillë që me një vështrim të përgjithshëm të punës t'ia dilet mbanë fillimisht etapave.
- Sigurisht që duhet pyetur edhe në se burimet ekzistuese të personelit të organizatës janë mjaftueshëm të kualifikuar apo në se janë „njerëzit e duhur“ për fushveprimet e reja të gjetura.
- Është një fjalë e urtë, që njerëzit mund t'i bindësh më mirë, në se je „nga i njëjti fshat“ apo në se i përket pra të njëjtit grup (grave, të rinjve, pensionistëve etj). Nga kjo duhet që duke u nisur nga qëllimet konkrete të aktivizohen njerëzit përkatës në organizatë apo edhe të sillen eksperiencë nga jashtë
- Edhe për gjithë këto çështje rekomandohen diskutime të brendëshme dhe workshop-e, njëkohësisht për t'u informuar, për të vënë në zbatim idetë dhe mundësisht për të aktivizuar e motivuar sa më shumë njerëz.

Çfarë lipset të vënë në dispozicion sindikatat?

Pasi ne reflektuam mbi funksionin si edhe mbi të drejtat përfaqësuese të sindikatave, ngrihet çështja se çfarë kompetencash dhe aftësishë duhet të sigurojnë apo të zhvillojnë sindikatat, në mënyrë që të drejtat e përmendura të zbatohen drejt.

Që më parë u cilësuan të dy shtyllat kryesore të një pune të sukseshme sindikaliste: aftësia zbatuese dhe kompetenca

Forca e anëtarësisë + aftësia zbatuese = fuqi/pushtet

Fuqia/pushteti i sindikatave varet në radhë të parë nga anëtarët e tyre. Kjo vlen si për anën sasiore ashtu edhe për anën cilësore. Numri i anëtarëve apo shkalla e organizimit të tyre në degën apo vendin e tyre është një madhësi matjeje e rëndësishme për mundësinë e organizatës së tyre për të ndikuar përcaktimisht në politikë. Kjo fuqi/pushtet mund të ushtrohet në mënyra nga më të ndryshmet, në se sindikatat vënë në dispozicion struktura dhe mekanizma për të rritur madhësinë e anëtarësisë së tyre e për t'u fokusuar në to dhe për të vënë në jetë mënyra të përshtatshme. Pasi vetëm numri i anëtarëve të regjistruar nuk mjafton që të bësh presion tek bashkëaktorët politikë apo për të ushtruar presion tek ata për barazim interesash. Vetëm një vështrim mbi vendet e ndryshme mund të mjaftojë për të ilustruar që shifrat e anëtarësisë nuk mund të tregojnë pothuajse asnjë ndikim. Kështu sindikatat në shumicën e vendeve në transformim shpesh disponojnë më shumë anëtarë apo kanë një shkallë më të lartë organizimi se sa nga ndonjë vend europianoperëndimor i BE. Por përse këta kanë përgjithësisht shumë më pak ndikim?

Bashkimi bën fuqinë

Nga njëra anë e ashtuquajtura “veprim mbledhës sindikalist” të çon në atë që 1+1 nuk duhet të bëjë gjithnjë 2. Derisa federata sindikaliste të ndryshme nuk janë unike (në një mendje) për çështjet thelbësore të përfaqësimit/mbrojtjes së punëmarrësve dhe nga kjo edhe nuk sillen njësh/të bashkuar, mundet – dhe për këtë fatkeqësisht ka shumë shembuj – që 1+1 ndofta ndonjëherë mund të bejë edhe “0”. Kërkesa të paunifikuara apo bisedime/marrëveshje bilaterale të njëanshme me një partner negociues çojnë shpesh në dobësimin ose marginalizimin e gjithë lëvizjes sindikaliste ekzistuese. Zakonisht kjo gjë ndodh në vendet në transformim në të gjitha nivelet e punës sindikaliste.

Partneri negociues në ndërmarrje – punëdhënësi – do të përfitojë për vete nga dobësitë e shkaktuara nga vetë sindikalistët aq gjatë derisa “të funksionojë” përplasja e brendëshme dhe konkurrenca midis sindikatave të ndryshme në ndërmarrje dhe / ose midis konfederatave të tyre. Dhe kjo do të ndodhë madje në shumë pikëpamje e drejtime. Nga njëra anë do të arrihen shumë rrallë përfundime të mira. Edhe për këtë dëshmojnë bindshëm shifrat dhe të dhëna nga shumë përfundime për kontratat në ndërmarrje, se sa pak të afta për të zbatuar mund të jenë sindikatat jo unike. Kjo gjë prek pak a shumë edhe anëtarësinë. Pothuajse asnjë organizatë nuk mund t’i mbajë në vehte, me kalimin e kohës, anëtarët e saj apo të mos mund të fitojë anëtarë të rinj, nëse ajo nuk është e suksesshme.

Anëtarët janë pragmatikë

Shumë funksionarë sindikatash besojnë akoma, që për të definuar apo paraqitur sindikatën e tyre, në plan të parë duhet të qendrojnë çështje ideologjike politike apo partiake. Por punëmarrëset e punëmarrësit qendrojnë goxha më pragmatikë në shqyrtimin /vlerësimin e organizatës së interesave të tyre. Në

se në kohët e mëparshme ata kanë luftuar kundër regjimeve të vjetra në mënyrë të profilizuar, sot megithatë kërkohet nga organizata në radhë të parë, që ajo të bëjë mirë “punën e saj” për përfaqësimin e interesave në çështjet e sotme dhe të ardhme në vendin e punës. Vetëm meritat e së kaluarës nuk mund të ndikojnë më pothuajse tek askush apo që të sjellin anëtarë të rinj. Kështu qendron puna me ato të ashtuquajturat sindikatat e vjetra. Shumë prej këtyre sindikatave kanë këmbëngulur gjatë për strukturat e vjetra dhe rrjetet politike të veprimtarisë, por shumë të tjera janë reformuar tashmë shumë suksesshëm ose gjenden në rrugët e një shoqërie moderne demokratike. Atyre ju ecën ashtu si edhe për të ashtuquajturat sindikata të reja: forca e tyre rezulton nga sukseset apo mossukseset e tashme. Anëtarët e sindikatave janë zakonisht shumë pragmatikë kundrejt organizatës së interesave të tyre – në se ata duan të përfaqësohen ideologjikisht, ata gjejnë sigurisht organizata të tjera si p.sh. partitë apo shoqata interesash të të njëjtit lloj.

Të forcohet aktiviteti i anëtarëve

Pra shifrat e anëtarësisë aktuale të një sindikate janë të lidhura pak a shumë direkt me aftësinë e tyre zbatuese të tashme. Megjithatë kjo gjë varet jo vetëm nga madhësia sasiore e tyre, por edhe nga cilësia e anëtarësisë. Çfarë mund të ndihmojnë shifrat e anëtarësisë, nëse anëtarët nuk janë aktivë për të ndërruar së bashku me sindikatën e tyre për interesat e tyre? Motiva e një sindikate do të ishte me shumë të drejtë: “Sindikata - Ajo je Ti!” Vetëm aktiviteti i anëtarëve e shndërron në forcë numrin e tyre. Prandaj anëtarët duhet të informohen dhe të jenë të bindur për atë se çfarë planifikon dhe që do të zbatojë sindikata e tyre. Vetëm në se ia dilet mbanë që të mund të vihen në lëvizje anëtarët për një protestë apo për aksione luftarake të llojeve të ndryshme, atëherë mundet që një sindikatë të shpallë forcën e saj në pikpamjen e aftësisë zbatuese.

Historia sindikaliste ka treguar gjithnjë e më shumë se nuk mjaftojnë as vetëm argumente të mira e as vetëm shifra të larta anëtarësie, për të arritur suksese në barazimin e interesave. I kthehemi kështu përsëri çështjes se përse sindikatat në vendet në transformim shpesh nuk e kanë fituar (marrë) aftësinë zbatuese, ashtu si në të vërtetë do ta bënte të mundur shkalla e lartë e organizimit të tyre, e kështu pastaj gjejmë përgjigje: mosunifikimi në të ashtuquajturin pluralizëm sindikalist dhe një aftësi aktivizimi e pamjaftueshme në anëtarësitë e tyre.

Kompetenca

Në përplasjen e sotme dhe të ardhme të interesave në shoqëritë në transformim duhet që sindikatat të jenë në gjendje të paraqesin kompetencën e tyre në shtjellimin e diskutimeve. Nuk do të mjaftonte aspak që p.sh. të hidhen poshtë planet e qeverisë për ligje ose për masa të ristrukturimit nga ana e punëdhënësve, por nga sindikatat kërkohet që ato të mund të argumentojnë pozicionet e tyre. Dhe akoma më shumë. Sindikatat duhet në mënyrë të shtuar të kapërcejnë (tejkalojnë) këto gjëra, duke zhvilluar propozimet e tyre për pothuajse të gjitha sferat, e këto propozime të kenë “edhe dorë edhe këmbë”.

Ekspertët arrijnë kompetencën – nga brenda ...

Për këtë janë të nevojshëm ekspertët, të cilët janë të lidhur me sindikatat. Kjo do të thotë që sindikatat e suksesshme duhet të disponojnë edhe personel të specializuar të vetin në fushat e temave sociale, ekonomike apo edhe të politikave të tregut të punës. Kjo mund të ndodhë në rastin më të mirë në federatat qendrore të degëve dhe të organizatave konfederative, por ama në asnjë rast në nivelin e sindikatave të ndërmarrjes. Pasi vetë sindikatat e mëdha të ndërmarrjeve disponojnë mjete financiare

të tilla me shumicën e deritashme të të ardhurave nga kontributet e anëtarësisë dhe rrallë nëpërmjet pasurive të tyre, që të paguajnë ekspertë të tyre. Pra kjo gjë si të thuash i përket ndarjes së mjeteve midis sindikatave në ndërmarrje, sindikatave në nivel rajoni, dege dhe konfederatave, prandaj sindikatat vendosin vetë një sistem funksional të ekspertëve sipas mundësive të tyre – dhe duhet kështu që shumë fusha temash të mbeten amatore.

Kjo gjë vlen edhe për shumë detyra të origjinës (pra fille-stare) në lëmin sindikalist, si p.sh. rekrutimi i anëtarëve të rinj, planifikimi i fushatave, çështjet e informimit të brendshëm etj. Edhe për këto gjëra duhet të gjenden, të punësohen dhe të kualifikohen njerëzit përkatës.

Sigurisht polet e ekspertëve në sindikata nuk mund të krijohen nga sot nesër, pasi për këtë gjë ka nevojë për një kohë të caktuar, e për t'i integruar këta ekspertë në punën sindikaliste dhe për të zbuluar për ta vendin më efektiv në struktura. Kështu pra nga njëra anë duhet të fillojnë sa më shpejt planifikimet për personelin, i cili pas pak vitesh të mund të ndihmojë për realizimin e një vizioni të një organizate ekspertësh.

... ashtu edhe nga jashtë

Por në afat të shkurtër deficitet në çështjet e specializuara zgjidhen pjesërisht në se sindikatat – thelbësisht më shumë se më parë – do të përdorin ekspertizën e huaj. Në shumë universitete dhe institucione, por edhe në disa shtrime çështjesh nga organizata të tjera jo qeveritare, ka ekspertë të cilët mund të zhvillojnë ekspertiza apo të përpunojnë qendrimet për dhe së bashku me sindikatat.

Sidoqoftë ka tregues në disa çështje, që sindikatat kërkojnë partnerë aleancash për tema specifike, që ato të forcohen si nga përmbajtja ashtu edhe nga ana organizative. Pasi nëse

sindikatave që kanë largësi (distançë) nga organizatat me forcë anëtarësie të madhe, ju mungojnë njohuri përkatëse për ndonjë fushë, ato njohuri janë ekzistente diku tjetër. Dhe shpesh gëzohen edhe grupet e tjera të interesit kur ato mund të marrin mbështetje për çështjet e specializuara sindikaliste.

Kompetenca duhet të përhapet

Kompetenca e një organizate varet gjithashtu edhe nga ajo që në se kompetenca e fituar mund të ndërmjetësohet/tejçohet si brendapërbrenda anëtarësisë ashtu edhe nga “jashtë”. Siç dhe është përmendur, gatishmëria luftarake e një sindikate varet edhe nga ajo në se anëtarët janë të motivuar. Kësaj i përket fillimisht informacioni i përshtatshëm, e shpesh edhe kualifikimi. Krijimit të kompetencës së gjithë organizatës duhet t’i përkasë edhe nje sistem arsimimi /kualifikimi i brendshëm, dija dhe aftësia që kjo dije të zbatohet për përfaqësimin /mbrojtjen e interesave, dhe që këto të mund të tejçohen më tej tek anëtarësia. Duke marrë parasysh morinë e detyrave për zgjerimin e kompetencave, duket sheshit, se të gjitha duhet të planifikohen, të drejtohen dhe të financohen nga qendra. Një kualifikim i pakët herë këtu e herë atje, pothuajse nuk ndihmon fare. Për këtë duhet më shumë: një planifikim afatmesëm e afatgjatë për kualifikim, i cili të jetë i përputhur ngushtë me temat kyçe e me qëllimet e organizatës.

Me këtë duhet që ama përpjekjet e decentralizuara për arsimim të mos rreshtin as edhe një çikë. Përkundrazi, pasi ato janë – si pjesë e së tërës – ekstremisht të rëndësishme, pasi masat e decentralizuara për shkollim duhet dhe mund të arrijnë koleget dhe kolegët në vendet e tyre të punës. Për këto gjëra ka një sërë çështjesh e temash, të cilat janë me rëndësi të veçantë pikërisht në nivelin e ndërmarrjes, si p.sh. mbrojtja shëndetësore në vendin e punës, politika tarifore kontraktuale atje ku duhet të merren akoma vendime të tilla etj.

Tani ja vlen të themi se këta faktorë – aftësia zbatuese dhe kompetenca – të zbatohen në punën e përditshme. Por që ato të shpalosen sa më efektivisht, duhet që të kërkohen aftësi të mëtejshme të tjera nga organizata.

Afërsia në vend

Puna sindikaliste që nga fillimi është bazuar gjithmonë në forcën bindëse personale dhe në afërsinë e funksionarëve dhe anëtarëve të sindikatës. Ky kontakt personal nuk mund të zëvendësohet me asgjë. Sigurisht që ai mund të plotësohet me burime të tjera informacioni, por megjithatë kontakti personal është gjithmonë pika kyçe për një interes në punën e sindikatave apo për qëllimet e tyre.

Nga kjo është një qëllim për çdo organizatë sindikaliste, që të jetë i përfaqësuar kudo ku jetojnë dhe punojnë punëmarrëset e punëmarrësit. Sigurisht që ky qëllim i lartë nuk mund të zbatohet pothuajse plotësisht në praktikë, pasi për këtë shpesh nuk mjaftojnë mjetet. E pikërisht prandaj është e domosdoshme për një sindikatë moderne që të nxisë të gjitha mundësitë e saj - krahas forcës kryesore – për të arritur një prezencë dezentrale. E për këtë ato nuk duhet të kufizohen atje ku momentalisht ka shumë anëtarë, por pikërisht atje ku akoma shumë punëmarrëse e punëmarrës presin kontaktin e parë me sindikatat e ku ata do të hynin me dëshirë (shih edhe anketën e sipërpërmendur në Hungari).

Prezencë e re në lëmi të reja

Nëse prezenca e sindikatës është pra e rëndësishme, duhet që ajo të ekzistojë në të gjitha nivelet : që nga qendra para publikut e organizatave të degëve dhe të konfederatave, nga

përfaqësimi në rajone dhe vende si edhe në nivelin e ndërmarrjes. Deri tani shumica e sindikatave janë përfaqësuar dukshëm kryesisht vetëm në nivel ndërmarrjeje si edhe në nivel kombëtar. Sigurisht që tabloja e përfaqësimit të gjithanshëm është më shumë e tipit idealist, por megjithatë sindikatat duhet t'i orientohen kësaj tabloje ideale të prezencës. E këtu nuk bëhet fjalë vetëm për prezencën e mjaftueshme atje ku tashmë ka shumë anëtarë, por pikërisht atje ku akoma shumë punëmarrëse e punëmarrës presin kontaktin me sindikatat (shih për këtë edhe anketimin e sipërpërmendur në Hungari).

Afërsisë tek anëtarët apo tek anëtarët potencialë i përket dhe afërsia në përmbajtje. Me këtë duam të themi që punëmarrëset dhe punëmarrësit presin nga sindikatat jo vetëm kompetencë në çështjet e përgjithshme të politikës sociale ose ekonomike, por shpresojnë edhe një mbështetje në planet specifike profesionale. E kësaj gjëje i përket si një tablo ideale një prezencë decentrale edhe veçanërisht në aspektin specifik profesional.

Më shumë detyra për sindikatat e degëve

Që kjo detyrë të kryhet drejt, duhet që të shpenzohen kontributet (kuotata) e anëtarësisë. Prezenca e një sindikate i shërben nga njëra anë mbështetjes së anëtarëve, dhe nga ana tjetër edhe rekrutimit të anëtarëve të rinj – çfarë nuk ndodh deri tani në shumë ndërmarrje (p.sh. atje, ku nuk ka sindikatë ndërmarrjeje), si edhe ndikimit të sindikatës nga jashtë në popull por edhe në nivelet aktuale të politikës. Pikërisht së fundi rritet kuadri veprues i sindikatave në ndërmarrje, por kjo mund të përballohet vetëm në mënyrë të pamjaftueshme nga shumica e strukturave qendrore ekzistuese. Shifrat e anëtarësisë, si edhe ndikimi aktual politik i sindikatave diferencohet shprehimisht fuqishëm sipas rajonit, vendit ose nga ndërmarrjet e mëdha. Kryesisht sindikatat janë të fuqishme në rajonet rreth kryeqyteteve, si edhe

në rajonet apo vendet ku ka ndërmarrje të mëdha apo ku ka kantiere të mëdha industriale. Hapësira (vende) të tëra pastaj janë si të thuahs « të lira/pa sindikata » dhe do të qendrojnë më tej kështu në se sindikatat nuk do të shkojnë atje. Kështu ama jo vetëm humbet shumë potencial anëtarësie, por edhe pushteti/forca zbatuese e sindikatave dobësohet shumë.

Aftësia për fushata

Nën këtë term duhet të përmbliidhen të gjitha aktivitetet e synuara të sindikatave. Me këtë duam të themi si fushatat publikvepruese ashtu edhe fushatat e brendëshme apo politike në fushën e punës lobuese. Duke e parë në mënyrë të përgjithshme, duhet që fushatat e të gjitha llojeve të ndihmojnë p.sh. që të sjellin kërkesat apo idetë sindikaliste më pranë një grupi që është jashtë këtyre sindikatave apo më pranë publikut dhe për të bindur partnerët bisedues. Ato tregojnë me këtë, që ata janë të orientuar në këtë temë në afat të mesëm dhe të gjatë dhe që duhet të ndërtojnë dhe/ose sjellin ndryshime të mendimeve nëpërmjet tyre.

Më vonë në këtë kapitull do të qartësohet se sa të lidhur ngushtë me njëri tjetrin janë këta faktorë të veçantë. Për planifikimin e një fushate duhet që të verifikohen të gjithë faktorët e pushtetit /fuqisë ashtu edhe të krijohet kompetenca. Fillimisht duhet të përpunohen ide me përmbajtje të mirë dhe kërkesa, në mënyrë që ato të mund të bëhen pastaj të ndërmjetësueshme për publikun. Për këtë duhen verifikuar mjetet, sa gjatë mund ta bëjë organizata fushatën dhe çfarë mundësish eskalacioni ka.

Fushatat kanë nevojë për një temë dhe ...

Në se marrim në konsideratë fillimisht paraqitjen e përmbajtjes së temës së një fushate, kjo gjë varet natyrisht nga vetë

përcaktimi i pikave kyçe të organizatës. Megjithatë duhet të verifikohet edhe ajo se sa ekziston « një vesh i hapur » për kërkesat, apo në se çështja fillimisht duhet të bëhet temë apo jo. Një fushatë kundër papunësisë gjen tendencialisht gjithnjë më shumë interes se sa p.sh. një fushatë për një kërkesë ligjore të përcaktuar. Së fundmi duhet fillimisht të shpjegohet më gjerësisht dhe çështja duhet që të zgjojë interesin tek të adresuarit. Në se njerëzit nuk ndihen të prekur, atëhere nuk mund të ketë një pjesmarrje – pavarësisht e çfarë lloji -.

Për të zgjuar këtë interes është e nevojshme thelbësisht më shumë se vetëm një bindje e brendëshme. Duhet që të zhvillohen mundësi verbale dhe vizuale për të paraqitur kapshëm edhe një temë të vështirë, dhe njëkohësisht duhen zgjuar emociione pozitive. Për këtë nevojiten njerëz të specializuar, të cilët ose duhet të jenë prezent në atë sferë, ose duhet të jenë të angazhuar edhe nga jashtë për sindikatën. Njëkohësisht duhet arritur, që vetë anëtarësia nëpërmjet materialeve informative të përshtatshme dhe shkollimit/kualifikimit të bëhet faktor aktiv i fushatës. Edhe për këtë gjë duhet që sindikatat të kenë forca të specializuara të përshtatshme, e duhet që të ekzistojë edhe një sistem kaulifikimi i etabluar. Një fushatë pra presupozon një aparat të brendshëm funksional dhe të kompletuar, dhe në rast tjetër duhet të paktën të mbështet profesionalisht nga dikush nga jashtë (agjensi, shkencëtarë etj.).

... ato duhet të barten nga të gjithë anëtarët

Duhet të presupozohet, se një temë fushate fillimisht duhet të diskutohet gjerësisht dhe të aprovohet brenda për brenda sindikatës, në mënyrë që ajo të mbështetet më tej aktivisht nga grupi i funksionarëve dhe nga anëtarët. Me këtë duhet bërë e qartë, që një fushatë e drejtuar nga qendra përfaqëson interesat e kolegeve dhe kolegëve në vend. E në këtë rast duhet që edhe paratë

përkatëse të nevojshme të paguhen nga të ardhurat nga kontributet. Po të merret parasysh struktura organizative momentale e sindikatave në vendet në transformim, atëhere është e mundur vetëm për pak organizata, që të zhvillojnë vërtet një fushatë profesionale me përhapje të gjerë e afatgjatë, pasi paratë që janë në dispozicion nga qendra, në shumicën e rasteve janë të pakta.

Në se një fushatë e planifikuar në aspekte të ndryshme duhet që të minimizohet për arsye të kostove, atëhere vihet në pikëpyetje, në se ajo mund të shpalosë veprimin/ndikimin e saj. Prandaj p.sh. aksionet e vetmuara nuk janë pothuajse fare të ndjeshme – edhe vetëm për atë se p.sh. një pllakatë kushton shtrenjt. Propabiliteti i një suksesi qendron fillimisht tek permanenca e daljes publike. Edhe një dalje jo profesionale vepron më shumë si kontroproduktive duke u nisur nga konkurrentët e panumërt të sotëm, të cilët kërkojnë vëmendjen e publikut.

Fleksibiliteti

Askush nuk e kundërshton atë që fleksibiliteti – duke u parë krejt përgjithësisht – është një cilësi e dëshiruar. Por çfarë do të thotë kjo konkretisht për punën sindikaliste? Pikërisht sindikatat marrin përsipër të bëjnë kongrese – ndryshe p.sh. nga shumica e partive politike në vendet në transformim – për plane pune afatmesme e afatgjata e për vendosjen e pikave kyçe. Kjo gjë është e mirë pasi si anëtarët ashtu edhe punëmarrëset dhe punëmarrësit e tjerë e dinë “se përse ata janë me sindikatat”.

Megjithatë qëllimet e pakta të veprimit politik ecin sipas planeve të punës të përcaktuara nga sindikatat. Kështu ndikojnë p.sh. ndërrimet e qeverive shpesh që fusha temash të rëndësishme të trajtohen më pak ose më shumë se më parë në fushën momentane politike. Ngjashëm vlen kjo gjë natyrisht edhe për rajonet apo komunat. Po kështu edhe ngjarjet që kanë

të bëjnë me privatizimin shpesh nuk mund të parashikohen në afat të gjatë, e kështu sindikalistët e prekur ndodhen në afat të shkurtër para alternativave vepruese.

Lidhja e domosdoshmërive afatshkurtra me qëllimet afatgjata

Edhe aksionet protestuese – madje deri tek greva – të cilat shkojnë mbi nivelet e ndërmarrjes – bëhen të domosdoshme nganjëherë brenda afatesh të shkurtra. Ngjashëm është kjo gjë edhe me projektet konkrete politike, të cilat marrin shpesh kthesa që kërkojnë një aktivitet sindikalist të përforcuar. Kjo vlen p.sh. për projekte ligjesh të cilat vërtet mund të influencohen nga anë të ndryshme: nga grupet e ndryshme të brendëshme të interesit, nga partnerët e mundshëm të koalicionit, nga këshilltarët nga jashtë e deri p.sh. nga Banka Botërore me prioritetet e saj krejt të tjera.

Si mundet që sindikatat jo vetëm të reagojnë, por edhe të prekin këto procese në kohën e duhur dhe aktivisht? Qendrojmë tek shembulli i rinovimit të disa pikave kyçe të ligjit të punës. Në se teksti i këtyre ndryshimeve është hedhur mbi tavolinë, në këtë moment është shumë vonë që të të pengohen efektivisht disavantazhe të gravuara. Më së shumti mund të bëhen vetëm korrekture të pjesshme për këtë pikë. Është i nevojshëm pra një vëzhgim politik paraprak nga sindikatat, për ta kapur çështjen sa më parë që të jetë e mundur. Ndoshta në disa raste është e këshillueshme që diskutimet politike mbi një rishikim ligji të hapen duke pasur plane të bazuara paraprake. Fatkeqësisht sindikatat, pikërisht për gjëra të rëndësishme në procesin e transformimit, e kanë kufizuar veten deri tani shpesh në rolin e spektatorit që qendron në skaj, pa dhënë vlerësimin e tyre pas ndonjë aksioni të suksesshëm – duke u bazuar pastaj në zhgënjim nga qëllimet apo vendimet politike.

Çdo ndikim politik kërkon kompetencë qendrore

Vëzhgim politik dhe ndikim aktiv politik do të thotë konkretisht: personel për këtë punë. Mbajtësit e funksioneve në nivele të ndryshme nuk mund të jenë të informuar mbi gjithshka, e aq më pak që të reagojnë paraprakisht për të gjitha fushat me mendimet e tyre të profiluara. Atyre u nevojiten shtabe pune për fusha të çështjeve të ndryshme të punës sindikaliste. Edhe kjo lihet që puna të bëhet vetëm në nivel central. Cila sindikatë ndërmarrje mund të mbajë p.sh. analistë socialpolitikë?

Natyrisht që vendimet politike veprojnë gjithmonë mbi punëmarrëset e punëmarrësit e veçantë, kështu që do të ishte dhe në interes të sindikatës së ndërmarrjes që të mund të kapte ekspertizën qendrore, në se ajo ka nevojë për të. A nuk del kështu domosdoshmëria për të hequr(dhënë) mjete financiare të kontributeve në këtë aspekt? Informacioni i shpejtë dhe i mirë për vendime afatshkurtra janë “A”-ja për një punë efektive sindikaliste në kohët e shpejta të transformimit! „Zh“-ja është mobilizimi i vullnetit zbatues: nëpërmjet aktivizimit të anëtarëve, fushatave etj.

Vizionet

Ajo që pikërisht organizata si sindikatat duhet të zhvillojnë vizionet e veta, duket në vështirësi të parë si diçka e rrallë. Por janë pikërisht sindikatat, të cilat duhet të ndërhyjnë pragmatikisht për përmirësimin e kushteve konkrete të punës apo për kushtet e kuadrit ligjor.

Sigurisht pati disa sindikata, të cilat morën pjesë aktivisht në ndryshimet në fund të viteve '80 e në fillim të viteve '90. Atëhere ato ndoqën një vizion nëpërmjet të cilit premtuan më shumë të drejta dhe kushte më të mira jetese e pune për anëtarët e tyre.

Sindikata të tjera i ndoqën ato pas dhe sot pothuajse nuk ka asnjë organizatë sindikaliste të rëndësishme në vendet në transformim, e cila nuk është aktive për integrimin e vendit të saj në Bashkimin Europian dhe që nuk ndjek vizionin e „modelit social europian“.

Drejtimi i përgjithshëm - hap pas hapi

Pikërisht pasi hapat në një botë pune më të mirë dhe më të drejtë sociale shpesh mund të jenë shumë të vogla, është i nevojshëm një udhëzim drejtimi i përgjithshëm. Vetëm kështu mundet që të vlerësohen sukseset apo edhe mossukseset e hapave të caktuar vendimmarrës. Për të përdorur një pasqyrë/tablo: një organizatë mund të bëjë shumë hapa, po në se ama këto hapa shkojnë në një drejtim tjetër mund të dalë që të hysh në rreth por edhe që të biesh e të kthehesh po aty ku ishe më parë.

Në se fjala vizion tingëllon disi e fryrë, duhet që ne në Europë t'i referohemi për konkretizim të termit vizion të shumëcituarit “modelit social europian”. Kjo i përket sot fjalorit themelor të të gjithë sindikatave në përplasjet ekonomike apo socialpolitike. Megjithatë shumë koncepte të ndryshme fshihen pas asaj se çfarë do të mund të thuhej me këtë gjë. Në se kjo konsiderohet diçka e fryrë nga vetë sindikatat, atëhere publiku (opinion) në vendet në transformim do të kuptonte shpesh akoma më pak nga kjo.

Në se ia dilet mbanë që vizioni “modeli social europian” të bëhet konkretisht më i njohur dhe për ta lidhur atë me situatën e vendit, atëhere ia dilet mbanë edhe më mirë, që hapat e veçanta të sindikatave të shihen si pjesë e një strategjie afatgjatë – apo edhe për të sjellë në një lidhje të brendëshme të vetën tema që në shikim të parë duken vërtet të ndryshme.

Sindikatat duhet pra të fillojnë që të bëjnë të qartë termin “modeli social europian” dhe t’a zbatojnë atë në fushëtema të veçanta në vendet e tyre.

Këtyre fushëtemave mund t’u përkasin p.sh.:

- standarti minimum social
- sistemet e sigurimeve sociale të ndërtuara (shëndeti, mosha, papunësia)
- rregulla kolektive kontraktuale për kushtet e punës dhe pagat
- një politikë tarifore e pajisur me linja drejtuese pan-europiane të koordinuara
- një sistem funksionues i marrdhënieve industriale
- një politikë dhe strukturë moderne në industri
- një kod modern të ndërmarrjes me të drejta pjesëmarrjeje dhe bashkëvendimmarrëse
- hyrje të lirë në çështjet e arsimimit
- mbrojtja e shëndetit dhe mbrojtja në punë
- barazia gjinore
- shërbime publike të mjaftueshme
- rregulla kundër nënçmimit social dhe drejtues
- një rritje ekologjike dhe sociale dhe politike punësimi etj.

Çdo hap praktik do t’i afrohej sadopak vizionit

Një shembull i mirë për këtë tezë është diskutimi mbi shkallën e taksës së sheshtë në vendet e ndryshme në transformim. Përse sindikatat kundërshtojnë taksat e ulta? Fillimisht vështrimi mbi të tërën dhe referimi i qartë mbi bazat e „modelit social europian“ (shih sipër) dhe rëndësia e tij për qytetarët – dhe veçanërisht për punëmarrëserit e punëmarrësit – tregon qartë për drejtësinë

e mospranimit të tij. Kjo pasi kursimet nga taksat pakësojnë mundësinë e shtetit si për investime, ashtu edhe për masat e barazisë ekonomike dhe sociale – të dyja direkt dhe indirekt të rëndësishme për shumicën e njerëzve në vend. Në se arrihet që këto lidhje të paraqiten para sfondit të vizionit të „modelit social evropian“ për secilin vend, atëhere edhe sindikatat arrijnë të mbledhin rreth vetes njerëz apo t'i bëjnë anëtarë për idetë që ato kanë. Kjo gjë, edhe në se duket se është afatshkurtër, tregon që ky hap nuk duket se është shumë popullor për sindikatën.

Ndërkombëtarizimi

Që prej shumë kohësh ka një fjalë të artë në lëvizjen sindikaliste: “koopero ndërkombëtarisht – vepra në ndërmarrje!” Kjo gjë vlen tani kurrë më shumë se më parë në përditshmërinë sindikaliste. Nuk ka asnjë degë, asnjë fushë profesionale, që prej shumë kohësh nuk bashkëzhvillohet nëpërmjet kushteve ndërkombëtare – pavarësisht se në çfarë forme.

Pavarësisht në se parukeritë gjenden në kufirin gjermano-polak, që kanë për të luftuar me kushtet e ndryshme të punës dhe pagat me klientët e të dy vendeve, apo kolektivat në uzinat e çelikut që e dijnë prej shumë kohësh që p.sh. nevojat kineze për çelik i ndikojnë shumë vendet e tyre të punës atje ku ata janë. Në zejtaritë e vogla, në prodhim apo edhe në sektorin e shërbimeve ka prej shumë kohësh vepra rregulluese ndërkombëtare – por mbase edhe jo. Pasi shumë nga këto “vepra rregulluese” nuk janë kompatible me të drejtat sociale apo ekonomiko-politike në secilin vend, ato orientohen shpesh devizës: lirë është më mirë. Shtete të veçanta mund të ushtrojnë që prej kohësh vetëm një ndikim shumë të pakët mbi zhvillimin e vërtetë në sferën ekonomike apo sociale – e aq më pak këtë gjë mund ta bëjnë sindikatat vetëm kombëtarvepruese. Ana e punëdhënësve vepron që prej

kohësh ndërkombëtarisht, ndërkohë që sindikatat kanë arritur ta bëjnë këtë vetëm me institucionet, e nuk i kanë shfrytëzuar plotësisht të gjitha mjetet për kooperimin ndërkombëtar.

Të marrësh pjesë aktive në proceset ndërkombëtare

Kooperimi ndërkombëtar i sindikatave kërkon një kontribut aktiv nga organizatat sindikaliste kombëtare. Anëtarësimi në një organizatë sindikaliste ndërkombëtare nuk është i mjaftueshëm. Kontributi aktiv i anëtarëve kombëtarë ka të bëjë me dy lëmi pune thelbësore. Nga njëra anë duhet që sindikatat të punojnë për strategji të përbashkëta ndërkombëtare dhe për t'i zbatuar ato efektivisht në nivel politik. Nga ana tjetër duhet ama që edhe organizatat anëtare të veçanta të jenë në gjendje pikërisht në vendet e tyre, në ndërmarrjet e tyre, për të mund t'u përkujdesur për një realizim të këtyre lloj ideve.

Megjithë kritikën e drejta ndaj kushtetutës së Bashkimit Europian, duhet konstatuar ama që nuk ka asnjë rajon tjetër në botë, i cili nëpërmjet veprave rregulluese të sindikatave, të vendosë hapësira veprimi të tilla ashtu siç bën ky Bashkim Europian. Këto hapësira veprimi përdoren plotësisht për t'u zgjeruar, aq sa kjo të jetë e domosdoshme dhe e mundur. Brenda Bashkimit Europian – dhe në një mënyrë të konsiderueshme edhe në vendet akoma jo anëtare të BE në Europë – direktivat e BE arrijnë/përcaktojnë norma minimale për një shumëllojshmëri çështjesh të botës së punës të cilat janë krahasimisht vërtet të larta.

Për sindikatat në Europë ja vlen të thuhet nga kjo gjë, se: “Bashkimi Europian është njësia politike më e vogël e mundur për zbatimin plotësisht efektiv të të drejtave të punëmarrësve”.

Kjo gjë krijon pastaj edhe mundësitë më të mira për kooperimin mbarëbotëror, pasi BE përfaqësohet shpesh në botën mbarë si një aktor unik ekonomiko- politik.

Për punën sindikaliste në nivel europian është i nevojshëm një kualifikim shtesë dhe struktura në nivelin kombëtar – e kjo madje deri edhe poshtë në ndërmarrjet e veçanta. Kush kërkon “modelin social europian”, duhet që të njohë edhe veprat rregulluese të të ashtuquajturit “acquis communautaire”, të paktën për të mund t’i përdorur për hapsira ekonomike dhe socialpolitike. Kjo vlen edhe për funksionarët në ndërmarrje p.sh. në sipërmarrjet multinacionale.

Internacionaliteti është sot puna e përditshme për funksionarët

Sindikatat në vendet në transformim kufizohen shpesh në atë që pak funksionare apo funksionarë merren me punën internacionale – në një masë të madhe madje si “agjensi udhëtimesh për funksionarët e lartë”. E kështu fatkeqësisht e shohin këtë gjë akoma shumë anëtarë, pasi atyre nuk u transmetohen shpesh informacione të mjaftueshme mbi rëndësinë e punës ndërkombëtare për situatat e veçanta. Po t’a shohësh këtë gjë ndryshe, munden ata pak veprimtarë ndërkombëtarë shpesh të mos veprojnë aktivisht në planet e zhvillimit të një politike sindikaliste europiane, apo që të sjellin pikëpamjet e vendeve të tyre. Për këtë gjë deri tani mungojnë kapacitetet.

Do të bëhet e rëndësishme, që në të ardhmen, shumica e fusheve të veprimtarisë së organizatave të inkuadrohet në politikën europiane. Kjo gjë menjëherë sjell më shumë avantazhe. Nga njëra anë organizatat mund të bashkëveprojnë më thellë e më aktivisht në nivelin ndërkombëtar, dhe nga ana tjetër mundet që në sfera të veçanta veprimi, që nga niveli kombëtar e deri në nivelin në ndërmarrje, të zbatohen më mirë e më shumë dije /njohuri europiane p.sh. normat e BE, “best practice” (praktika më e mirë) etj.

Impulse për punë reformuese

- Meqë një debat reformimi duhet të zhvillohet gjerësisht e për një kohë gjatë, mundet që të krijohet një “komision reforme”, i cili harton një koncept të përgjithshëm të debatit të brendshëm, si edhe fillon vlerësimin e rezultateve të diskutimit. Përveç kësaj ai duhet të bashkëpunojë ngushtë me “komisionet programore”.
- Me organizatat e huaja duhet biseduar mbi eksperiencat e tyre me zyrat rajonale etj. Nëpërmjet kësaj mund të shmangen gabime – në aspektin financiar e personal
- Përsa i përket përmbajtjes si pjesë organizative e debatit reformues mund të jetë p.sh. edhe një planifikim i diferencuar i një fushate, pasi për këtë mund të përfshihen shumë fusha veprimtarie që kërkojnë reformim të përcaktuar.
- Për të strukturuar dhe organizuar diskutime me përmbajtje për fushëtema të veçanta sociale dhe ekonomiko- politike, mund të zhvillohen workshop-e mbi shtyllat themelore /bazë të “modelit social evropian” me përcaktime qëllimesh, linjat drejtuese ekzistuese të BE, për të vendosur kështu rregulla kombëtare, e për të zhvilluar shtytisa të mëtejshme.
- Mund të zhvillohen edhe workshop-e tematike dhe të hapura mbi shumë fushëtema të sindikatave, tek të cilët mund të marrin pjesë edhe “të tjerë” si p.sh. komisione partiake përkatëse, OJF (organizata jo fitmiprurëse) apo edhe grupe të tjera interesi. Më këtë mund të vepron në dy drejtime. Së pari sindikatat munden që të mësojnë gjithnjë e më shumë nga këto dialogje, e së dyti sindikatat mund që nëpërmjet këtyre dialogjeve të zgjerojnë paraqitjet e tyre.

Si mund të paraqiten sindikatat?

Qëllimet

Edhe për këto çështje komplekse nuk ka model ose „recetë gatimi të gatshme“, pasi si situata e tanishme e organizatave, ashtu edhe kushtet në secilin vend, janë të ndryshme, kështu që për çdo organizatë në secilin vend duhet zhvilluar një model i veti i funksionueshëm. Për këtë fillimisht duhet skicuar një „model ideal“ në mënyrë që hapat reformues të veçantë të formojnë e të bëhen më vonë një mozaik i tërë.

Reformat – e për më tepër reformat organizative – nuk mund të vendosen ose të përcaktohen „nga lart“. Ashtu si forca e sindikatave është e përbërë apo qendron në kompetencën dhe motivimin e anëtarëve të tyre, ashtu edhe ndryshimet në qëllimet dhe strukturat nuk mund t’ia dalin mbanë mbanë pa to. Por duhet të jenë veçanërisht funksionarët në të gjitha nivelet, të cilët fillimisht të dëshirojnë reformat dhe t’i kryejnë ato. Ata duhet pastaj që së bashku me anëtarët të zhvillojnë dhe të fillojnë hapat reformues. Shumë punë bindëse dhe shumë diskutime janë një nga premisat kryesore.

Qëllimet dhe strukturat janë të pandashme

Duke u nisur nga funksionet dhe detyrat sindikaliste të përshkruara më parë duhet që fillimisht të diskutohet dhe të përcaktohet një drejtim themelor marshimi për të ardhmen. Në lidhje të ngushtë me qëllimet duhet pastaj që të trajtohen dhe të vlerësohen strukturat në fuqi, pasi ato nuk janë krijuar thjesht kështu pa arsye dhe kanë një lidhje të ngushtë me përcaktimin e detyrave

dhe me qëllimet. Atje ku këto gjëra kanë qendruar njësoj apo në mënyrë të ngjashme, ka më pak domosdoshmëri për ndryshim se sa atje ku të dyja kanë ndryshuar në mënyrë thelbësore.

Exkurs: Disa qëllime janë vendosur pikërisht në bazë të orientimit nga „modeli social evropian“. Edhe normat e përcaktuara nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (IAO) duhet natyrisht që të jenë të vlefshme për realitetin apo të marrin vlerë për këtë realitet. Kjo gjë nuk është prej shumë kohësh kështu – por shpesh është e kundërta: ligjet e punës të cilat orientohen pikërisht nga linjat drejtuese të BE dhe të normave të IAO, në pak vende në botën e punës kanë edhe një kuptim apo rëndësi konkrete për të punësuarit. Shpesh veprat rregulluese dhe normat nuk janë mjaftueshëm të njohura as për punëdhënësit e as për të punësuarit. Por megjithatë shpesh në vendet në transformim nuk ka një mundësi zbatuese realiste në nivelin/pushtetin ligjor. Mungojnë gjykatës kompetentë – dhe akoma më shumë – shumë gjykata të mjaftueshme (gjykata pune), të cilat mund të zgjidhin konfliktet. Pothuajse në të gjitha vendet në transformim janë kohët e pritjes prej shumë vitesh më shumë se rregulla, pra për punëmarrëset e punëmarrësit e prekur një shkak për të mos dashur apo mos mundur të mbrojnë të drejtat e tyre.

Nga kjo vlen të thuhet: përmbajtjet dhe qëllimet janë në një lidhje të pandashme me strukturat organizative e të punës së sindikatave. Cilat qëllime strukturore e të përmbajtjes mund të jenë prioritare për punën sindikaliste të ardhshme në vendet në transformim? Si mund të lindin struktura që të mundësojnë, që këto qëllime të zbatohen në realitet – dhe madje kështu – që punëmarrëset dhe

punëmarrësit të mund t'ia dalin mbanë për të arritur hap pas hapi qëllimet e një botëpunë sociale, demokratike e të shëndetshme.

Pavarësia

Një përfaqësim interesash duhet – në formën ideale – të jetë gjithnjë i pavarur nga grupimet e tjera dhe nga politika. Kjo duket e domosdoshme, pasi menjëherë në se ka varësira, janë jo larg edhe „kompromiset e dyshimta“. E nga ana tjetër sindikatat veprojnë jo në një hapësirë të lirë interesash – përkundrazi. Demokracia tregon pikërisht se interesat e ndryshme të njerëzve gjejnë barazinë e tyre në proceset demokratike, d.m.th. që sa më shumë interesa mund të zbatohen pa dëmtuar apo pa ndodhur kërcënimi i ekzistencës së grupeve të tjera.

Në fushën e lojës së përplasjeve demokratike luajnë gjithnjë e më shumë aktorë: duke filluar që nga partitë, tek përfaqësuesit e mëdhenj të interesave si sindikatat, e deri tek shume NGO (organizata jo qeveritare). Zbatimi i interesave të ndryshme varet në një masë vendimtare nga aftësia e grupit të interesave përkatëse për të argumentuar me kompetencë dhe për të përfaqësuar pushtetshëm/fuqimisht argumentet përkatëse e për të mundur t'i bësh ato të dobishme në përplasjet politike. Prandaj organizata të ndryshme përfaqësimi interesash kanë anëtarë të ndryshëm me interesat e tyre përkatëse. Jo rrallë njerëzit ndjekin më shumë se një organizatë interesash. Kështu shumë anëtarë sindikatash janë p.sh. edhe anëtarë të një partie ose anëtarë të një NGO, pasi ata duan të mbështesin qëllimet në më shumë se një fushë.

Sindikatat kanë qëllime ekzistenciale

Thelbit të një organizate interesash i përket edhe ajo që, pikërisht në një organizatë anëtarësohen dhe janë aktivë ata njerëz, të cilët duan veçanërisht të mbështesin pikat kyçe të

punës së kësaj organizate. P.sh. në sindikatat ka edhe një faktor tjetër të rëndësishëm më shumë: funksioni mbrojtës. Këtu nuk bëhet fjalë vetëm për sigurinë kundër ngatërresave /telasheve apo kundër një fatkeqësie, por për mbrojtjen e organizuar për sigurinë e ekzistencës nëpërmjet punës dhe sigurinë e cilësisë së jetës për gjithë familjen nëpërmjet veprimit të rregullit social. Prandaj sindikatat – në se ato janë të afta, që të përpiqen t'i arrijnë suksesshëm këto qëllime – edhe në pluralizmin e interesave në një shoqëri demokratike, i përkasin organizatave më të mëdha e mundësisht të plotpushtetshme. E natyrisht ka „probleme“ në madhësinë e anëtarësisë së tyre.

Forca/ fuqia më e madhe e sindikatave – numri i anëtarëve të tyre – është gjithashtu njëkohësisht edhe një arsye, që sindikatat mund të ushtrojnë vetëm rrallë një funksion avantgardë. Pasi për këtë struktura e anëtarësisë është shumë heterogjene.

Në se është kështu, atëhere duhet që sindikatat të përpiqen fuqimisht të gjejnë emëruesin e përbashkët më të madh të mundshëm për konceptet dhe kërkesat e tyre. Kjo arrihet vetëm me një transparencë të madhe të brendëshme dhe me rregulla loje demokratike të theksuara brenda përbrenda organizatës.

Për këto qëllime të fitosh e të bësh për vete sa më shumë të jetë e mundur

Ky është ama edhe një shkak, që sindikatat nuk duhet të kërkojnë në asnjë mënyrë partnerë aleancash fikse në ambjentin politik, pasi interesat e tyre përkatëse nuk do të shprehin – për shkurt ose për gjatë – ose do të shprehin vetëm pjesërisht in-

teresat e sindikatave, e shpesh madje do t'i kundërshtojnë ato. Ose të paktën një numër gjithnjë e më i madh i anëtarëve të sindikatës nuk do ta shikojë veten të përfaqësuar në një politikë të tillë aleancash. Shumë shembuj në vendet në transformim kanë treguar, se një lidhje fikse e një sindikate me një parti për kohë të gjatë, ka çuar gjithmonë në një disavantazh për sindikatën e kështu në një disavantazh për anëtarësinë e saj.

Megjithatë kjo nuk do të thotë, që për çështje të veçanta të mos të mund apo të mos duhet të bëhen koalicione interesash. Në se për tema sindikaliste të rëndësishme ka edhe grupe të tjera apo parti, që kanë qëllime të ngjashme apo të njëjta për këte temë, atëherë është në interes të aftësisë zbatuese që të bëhen aleanca parciale apo të kufizuara në kohë. Kështu do të fitonin e do të realizonin qëllimin më shumë njerëz për të njëjtën gjë, e madje shpesh mund të fitohen edhe kompetenca të vyerat.

Lidhje të mira me partitë demokratike – por jo aleanca të zgjatura

Spektri partiak në vendet në transformim është shumë i madh. Megjithatë është e vështirë, që tek shumica e partive të gjesh programe fikse apo synime afatmesme apo afatgjata për punën. Ndryshe nga sindikatat, partitë duhet që pas një periudhe zyrtare të parlamentit të gjenden përsëri para zgjedhesh – dhe kjo gjë për të gjithë ata me të drejtë vote. E prandaj ndodh shpesh që fushëtema, të cilat më parë ishin të rëndësishme, të kalojnë në plan të dytë, për t'i lënë më shumë hapësirë asaj aktuale. Partitë duan të hartojnë një politikë qeverie të shumicës dhe për të zënë pozicione në qeveri. E nga kjo ato nuk mund të përfaqësojnë kurrë paraprakisht interesat e një grupi interesash – e aq më pak të zbatojnë një „politikë sindikaliste“ në qeveri. Për ato ka shumë interesa të tjera, të cilat duhen marrë të gjithë

– në një farë mase – parasysht. Sindikatat kanë bërë shpesh gabimin duke shpresuar tek një „politikë miqësore kundrejt sindikatave“ kur në pushtet ka ardhur një parti, për të cilën mendohej gabimisht se qendronte pranë sindikatave. Pasoja ka qenë, në pothuajse të gjitha rastet, një zhgënjim i madh.

Sigurisht që ka parti, të cilat programatisht (pra nga programet e tyre) qendrojnë më afër me sindikatat, se sa qendrojnë partitë e tjera. Kjo vlen të thuhet më shumë për partitë e orientuara socialdemokratikisht, ndërkohë që partitë liberalekonomike kanë vetëm rrallë herë pika socialpolitike në kuptimin e sindikatave. Dhe nga kjo del se: si organizata interesash që nuk janë të përfaqësuara në parlament, sindikatat duhet të qendrojnë “në bisedë” me të gjitha partitë e spektrit demokratik, pasi që qeveritë ndërrohen shpesh, edhe partnerët e mëparshëm të bisedimeve nuk janë më atje (në qeveri) pas një kohe të shkurtër. Por sindikatat duhet gjithmonë të ushtrojnë ndikimin e tyre në çdo qeveri të zgjedhur demokratisht. Kjo ama nuk do të thotë shkëputje e plotë nga ndonjë parti, por edhe as përkushtim i plotë me ndonjë parti tjetër.

Të shmangen koalicionet e interesave

Në se do të vijë puna tek koalicionet e interesave për tema specifike, atëherë këto duhet të paraqiten në mënyrë transparente e të jenë të pranueshme nga anëtarët. Në se anëtarët do të perceptojnë apo vetëm të supozojnë që funksionarët e tyre drejtues bëjnë “marrëveshje të fshehta” me partitë apo me grupe të tjera interesi, do të vijë pastaj reaksioni “i shqelmit”: ata do ta braktisin sindikatën, pasi nuk do të kenë më besim – e kështu sindikatat do të humbin potencialin e tyre më të madh.

Një temë po kaq e vështirë është edhe veprimtaria e funksionarëve sindikalistë në një parti. Kjo gjë diskutohet, apo është diskutuar fuqimisht, në të gjitha vendet në transformim. Duke

ndjekur mendimin se një përfaqësim direkt interesash në parlament premtion një aftësi zabtuese më të shpejtë dhe /ose më të mirë, sindikatat janë përpjekur që krahas aleancave me partitë, të fitojnë më shumë ndikim edhe nëpërmjet përfaqësuesve të vet në parlamente. Kjo është gjithnjë një “thikë me dy presa”, pasi kjo politikë shpesh mund të çojë në atë që përfaqësuesit përkatës të bien në konflikte interesash. Partia kërkon ndjekje të përpiktë të ideve të saja, ashtu siç bën edhe sindikata për përfaqësimin e interesave të saj. Në se këto bien në kundërshtim me njëra tjetrën, atëhere përfaqësuesi i prekur interesave do të lëjë në baltë njërën organizatë – partinë ose sindikatën. Vetëm rrallë ia dilet mbanë që kjo gjë të arguemntohet mjaftueshëm, apo që të “justifikohet” nëpërmejt sukseseve të tjera në përfaqësimin e interesave. Nuk përjashtohet, por kjo përmban një rrezik të lartë, që – kjo sipas eksperiencës – nuk sjell dobinë e shpresuar për sindikatën.

Vetëkuptohet që i përket gjithnjë vetëm organizatave të vendosin për atë se si mund të realizohet sa më efektivisht kryerja e interesave të tyre. Ato duhet që të marrin parasysh si eksperiencat e mbledhura nga vendet në transformim – por edhe nga vendet e BE – ashtu edhe rrezikun e mosbesimit në rradhët e tyre.

Pavarësia financiare sjell aftësi negociuse politike ...

Duhet të thuhet akoma edhe ca fjalë mbi pavarësinë financiare. Për të gjithë është e qartë, se varësia financiare – pavarësisht si e nga kush – të çon në një kufizim të lirisë vetjake. Pothuajse asnjëherë jepen para pa prituri diçka nga kjo dhënie. E prandaj për sindikatat është gjithnjë qëllim i rangut të parë, që detyrat e tyre thelbësore të mund ti kryejnë pa ndihmë nga jashtë. Sigurisht që fillimisht duhet të pranohen humbje në sasi e cilësi apo që të provohen mundësitë reale. Por ama sindikatat nuk duhet të bëjnë një gabim në lidhje me anën e ngushtë financiare: ato nuk duhet të përjashtojnë temëfusha të rëndësishme

ose të lënë krejtësisht varësinë tek të tjerët. Kjo vlen natyrisht për të gjitha temat themelore, por edhe për kualifikimin e personelit, për arsimimin e brendshëm, për fushatat dhe rekrutimin e anëtarëve të rinj etj. Vetëm veprimtaria në tërësinë e temëfushave dhe sferave të aksionit siguron një punë sindikaliste të sukseshme në kohë. Në se paratë nuk disponohen në masë të mjaftueshme për të gjitha detyrat, atëhere duhet të ketë fillimisht gjithmonë një zvogëlim kongruent/të përshtatshëm të diskutuar në mënyrë demokratike dhe transparente, pra që mos t'i jepen tjetrit në favor apo dëm të tjetërkujt.

... e përveç kësaj ndihma është e mirëpritur

Me një model të tillë, nga ana tjetër, të bëhet të pranosh, duke pasur edhe një ndjenjë të mirë, edhe ndihmën nga jashtë. Në se një sindikatë p.sh. disponon një planifikim kualifikimi të brendshëm të mirëbazuar, atëhere ajo mund ta zhvillojë më tej këtë gjë, në se fitohen (gjeihen) para të tjera. Ajo nuk është ama kaq shpejt në rrezik, që në mungesë të këtyre parave, të rrënohet gjithshka në këtë sferë. Kështu ngjashëm qendron puna edhe me çështjet e tjera që janë të mbarsura me kosto. Dhe natyrisht sindikatat duhet të përpiqen të gjejnë /kërkojnë para të tjera për punën e tyre. Për këtë ka programe kombëtare e ndërkombëtare, nëpërmejt të cilave p.sh. sindikatat në BE apo edhe në vendet kandidate për në BE duhet të kërkojnë një të drejtë legjitime. Por ka edhe një masë të madhe solidariteti ndërkombëtar midis sindikatave, nga e cila mund të përfitojnë shumë organizata sindikaliste në vendet në transformim. Por asnjë sindikatë nuk duhet të jetë tërësisht e varur nga ndihma e jashtëme, qoftë edhe vetëm në sfera të pjeshme të punës së saj dhe çdo sindikatë duhet të përpiqet gjithmonë, që të administrohet mjaftueshëm me mjetet e veta financiare nga kontributet në të gjitha interesat – pra që të mund të veprojë gjithnjë në mënyrë të pavarur.

Demokracia

Në fakt duket sikur të jetë e kotë që të diskutosh mbi demokracinë organizative të brendëshme në sindikatë. Nuk ka asnjë organizatë, statuti i së cilës të mos jetë i përshkruar (i vulosur) nga mendimet për demokracinë organizative të brendëshme. Megjithatë sindikatat – jo vetëm në vendet në transformim - vuajnë shpesh nga ajo që qëllimet e dëshiruara në jetën e përditshme nuk mund të arrihen apo të mbahen gjithmonë. Puna e ditës kërkon shpesh nga funksionarët që të marrin vendime të shpejta, të cilat nuk mund të diskutohen paraprakisht në raunde të gjata diskutimesh. Në disa raste shtohet edhe ajo që strukturat ekzistuese organizative të brendëshme nuk e përkrahin pikërisht formimin e mendimit demokratik.

Rrugët e vendimit nuk janë rrugë me një kalim / kah!

Këto vendime për drejtimit themelore të punës së tyre, pikat kyçe dhe strategjitë sindikatat i përcaktojnë kryesisht në kongreset e mëdha, përgatitjet e të cilëve bëhen paraprakisht me nënndarje. Por kjo gjë nuk është gjithmonë konform me punën gjithpolitike të ditës. Pikërisht në vendet në transformim vendimet merren ose rrëzohen shumë shpejt. Kjo vlen si për sfera të mëdha ekonomike apo edhe socialpolitike, ashtu edhe për vendimet e veçanta në ndërmarrje si privatizimi, ristrukturimet etj.. Këtu duhet të veprohet shpejt dhe fuqimisht. Por lloje të tilla vendimesh duhet që të paktën të shpjegohen apo të shtrohen për diskutim edhe brenda për brenda organizatës. E për këtë anëtarët kanë një të drejtë që ato duan të respektohen në mënyrë në rritje. Sot nuk ka më “ndjekje të hekurt” (pra ndjekja me sy mbyllur e diçkaje) si në dhjetëvjeçarët e kaluar – e këtë duhet ta konstatonin edhe

sindikatat në Europën Perëndimore -. Dhe kjo është mirë kështu! Edhe në se shpesh kjo do të thotë shumë më shumë punë – pra për t'i mbajtur në korrent të gjërave të gjitha nivelet e organizatës – demokracia organizative e brendëshme e hollësishme premtion në fund të fundit një gatishmëri aksioni shumë më të madhe tek funksionarët dhe tek anëtarët – dhe kjo është domosdoshmërisht e nevojshme në të gjitha rastet dhe temëfushat në se dëshiron që të jesh i suksesshëm.

Përgatitje demokratike vendimesh - përgjegjësi demokratike aktiviteteve

Për këtë sindikatat duhet të krijojnë apo të thellojnë struktura organizative të brendëshme të tilla, që të mundësojnë për të siguruar masën më të lartë të demokracisë organizative të brendëshme. Nëpërmjet kësaj mund të sigurohet ajo që sindikatat do të arrijnë pozicionet pozitive edhe në qarqet e jo anëtarëve dhe tek pullësia.

Pikërisht funksionarët me kohë të gjatë aktiviteti disponojnë një masë të madhe eksperience e dijeje, gjë nga e cila atyre u gënjën nganjëherë mendja, të presupozojnë në një farë mënyre, se vendimet dhe veprimet e tyre “janë të duhurat“ dhe nuk ka nevojë që të shtrohen në debat. Ndofta kjo gjë mund të jetë e justifikuar për ndonjërin apo tjetrin rast, por kjo është e papranueshme si parim normal verpimi në një organizatë demokratike. Ekziston rreziku që anëtarët dhe gjithashtu edhe funksionarët e niveleve më të ulta të humbasin besimin, ose të ndihen të braktisur e të lënë pas dore si pjesë aktive e sindikatës. Në punën e përditshme kjo gjë çon shpesh në një pasqyrim të jashtëm shprehimisht heterogjen të vetë organizatës, në se p.sh. anëtarët ose funksionarët oponencohen hapur kundër vendimeve të caktuara. Kjo është një dobësim i pozicionit të sindikatës në çfarëdo rasti, e shpesh kjo të çon në një erozion të fuqisë sindikaliste nëpërmjet

pasivitetit në rritje e deri në nënshtrim ndaj fatit, ose në largime të anëtarëve. E gjithashtu kjo gjë nuk kontribuon për rekrutimin e anëtarëve të rinj, pasi presupozohet se për rekrutim janë të domosdoshëm anëtarë e funksionarë të bindur.

Strukturat ekzistuese organizative duhen ruajtur për një formim mendimi demokratik në të gjitha rastet, e duhen rigjallëruar ose rindërtuar atje ku duket e domosdoshme. Plusi më i madh i sindikatave është që ato – në rastin më të mirë – kanë anëtarë aktive e të bindur në të gjitha nivelet, të cilët mund dhe duan të përfaqësojnë interesin e përgjithshëm. Për një mundësi të tillë përfaqësimi nuk vë dot në dispozicion asnjë parti politike apo organizartë tjetër interesash, atë që vë sindikata: ndërmarrjen, vendin, qytetin, rajonin, degën, nivelin kombëtar!

Transparencë dhe efijencë

Në lidhje të ngushtë me ndërtimin e brendshëm demokratik sindikalist është transparenca e brendshme sindikaliste. Nga kjo gjë nuk lejohet të përjashtohet as edhe një lëmi e vetme: që nga financat dhe vendimet politike personale e deri tek përfaqësimi i kërkesave dhe pozicioneve në të gjitha nivelet e punës sindikaliste.

Kush paguan paratë e tij në formën e një kontributi anëtarësie (kuote) në sindikatë, ka në çdo kohë të drejtën të dijë, se çfarë ndodh me paratë e tij. Strukturat ekzistuese brenda shumicës së sindikatave në vendet në transformim pothuajse nuk e lejojnë këtë transparencë financash. Ta reduktosh këtë gjë në mospërfillje apo gabime personale, do të ishte një gabim fatal. Por ngadonjëherë strukturat ekzistuese e nxisin këtë gabim ose nxisin një keqmenaxhim të kuotave për sindikatën. Ama mosbesimi rritet gjithnjë atje ku mungon transparenca. Nga kjo dalin probleme tipike në punën e përditshme sindikaliste për

sindikatat në vendet në transformim. Jo të gjitha kontributet/kuotat staturore tejçohen më tej në nivelet e tjera organizative, e nganjëherë ato madje pezullohen plotësisht, çfarë ama e bën të pamundur zhvillimin normal të punës sindikaliste në këto nivele – gjë që sigurisht nuk lejon linjë pune afatgjata. Nga këto gjëra ky mosbesim i çon pastaj edhe anëtarët në mënyra sjelljeje përkatëse. E kështu njëri paguan më pak se kuota staturore apo tjetri fsheh se sa e ka rrogën bruto. Por në çdo rast të tillë sindikata humbet para- herë këtu e herë atje. Por paratë nga kontributet e anëtarësisë janë një premisë thelbësore për një punë sindikaliste të suksesshme e të pavarur.

Të merren para sysh nevojat individuale të anëtarëve

Anëtarësia aktive kërkon dije e njohuri. Anëtarët sindikalistë duhet kështu të jenë të informuar në kohë mbi ngjarjet e rëndësishme dhe planet e organizatës së tyre, në mënyrë që të gjitha këto ata të mund t'i përfaqësojnë pozitivisht në ambientin e tyre të punës. Por gjithnjë e më në rritje dalin nevoja për informacione, të cilat prekin vetë anëtarët: kështu p.sh. informacionet mbi zhvillimet në degën e tyre, mbi shanset e karrierës së tyre personale, njohuri mbi vendimet socialpolitike, të cilat bëhen gjithnjë e më të komplikuar e që shpesh prekin direkt edhe ata vetë e familjet e tyre etj.. Kjo formë e shërbimit kundrejt anëtarëve fiton gjithnjë e më shumë kuptim /rëndësi, pasi tani ka edhe “konkurrentë”, organizata profesionale, siguracione etj., të cilët përpiqen për interesat e anëtarëve. Por megjithatë, në se anëtarët sindikalistë – në formën tipike ideale – do të ndihen rreth tyre të furnizuar /të pajisur me informacione nga sindikata e tyre, 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 më të mëdha se sa ndikimi që mund të shpalojë nga to. Në shumë

raste informacionet etj. përpunohen/merren nga shumë burime njëkohësisht, por megjithatë shpesh nuk këmbehen mjaftueshëm ose nuk çohen në vendet e duhura. E nga kjo ndodh nga njëra anë një punë e dyfishtë, ndërkohë që nganjëherë sfera të tëra organizative nuk marrin informacion të mjaftueshëm e kështu as baza për veprim.

Pikërisht duke marrë parasysh burimet e pakta të personelit në shumicën e organizatave sindikaliste, eficientia e mendimeve merr një rëndësi të madhe për përhapjen e informacionit dhe planifikimit të aksionit. Si mundet që me një përdorim mundësisht sa më të pakët të arrihet një efekt mundësisht sa më i madh?

Prezenca

Që në fillim u konstatua se puna sindikaliste dhe sukseset e saj në thelb varen edhe nga prezenca e personave kompetentë. Megjithë mundësitë teknike gjithnjë në rritje, angazhimi personal dhe fjala personale e anëtarëve dhe jo anëtarëve nuk mund të zëvendësohen. Prezenca personale është gjithmonë rruga më e mirë për të shkuar tek njerëzit, për t'u njohur me temat e problemet e tyre dhe për t'iu ofruar atyre ndihmën dhe mbrojtjen konkrete.

Por është thënë gjithashtu se sukcesi i prezencës varet në atë që aktivitetet “për afrimin me njerëzit” duhet të vijnë nga sindikata. Edhe për këtë vlen që të merret parasysh “konkurrenca” e re e lindur për këtë gjë, e cila lufton gjithnjë e më shumë në shumë fusha të punës sindikaliste për të tërhequr vëmendjen e të punësuarve. Kjo vlen për fusha si mbrojtja e profesionit dhe mbrojtja në punë (-> siguracionet), por edhe për fusha tematike në të cilat duan të angazhohen njerëzit (->partitë, OJF, shoqatat etj.). Këtyre u shtohet edhe një ofertë në rritje e kohës së lirë. Si mundet që, përballë kësaj konkurrence të madhe, sindikatat të qendrojnë /të bëhen mjaft atraktive për njerëzit e anëtarët?

Prezenca atraktive

Nga thjesht prezenca duhet që të dalë forma atraktive e prezencës. Atraksioni i sindikatave mbart kompetencën në të gjitha çështjet e botës së punës po aq sa edhe sukseset në punën e tyre, të cilat tregohen konkretisht në kuletat e të punësuarve. E kjo vlen të silllet në formë të drejtë si tek burrat ashtu edhe tek gratë. Kjo prezencë sindikaliste ofensive mund të tregohet në shumë variacione: që nga fletë-volantet nëpërmjet organizimeve informative kompetente e deri në aktivitetet ku të bashkëveprojë edhe “argëtimi”. Me këtë e kemi fjalën më shumë për aksione sindikaliste se sa për aktivitete klasike të kohës së lirë, të cilat duhet të planifikohen dhe të zhvillohen së bashku me të prekurit – përtej formateve klasike si: demonstratat apo manifestimet /mitingjet.

Edhe vendet e prezencës sindikaliste duhet të jenë shumë më të shumëllojshme se sa vetëm ndërmarrja apo – në manifestime dhe demonstrata – vendet klasike si Ministria e Punës ose Ministria e Çështjeve Sociale etj. Nuk është e vërtetë – siç thonë disa punëdhënës ose politikanë – që sindikatat, të lutem shumë, duhet të punojnë vetëm në ndërmarrje dhe askund tjetër! Përballë një botë pune gjithnjë e më të diferencuar (me kohët e saj të ndryshme të punës, si p.sh. puna me turne, me kohë të pjeshme, puna e huazuar ose puna në shtëpi) duhet që sindikatat ta tregojnë prezencën e tyre në mënyrë rritëse edhe jashtë ndërmarrjeve. E me këtë vjen edhe diçka tjetër shtesë: e papritura. Në se pyeten njerëzit e çfarëdoshëm në rrugë për sindikatat, shfaqet kryesisht një imazh, që përbëhet nga punë në ndërmarrje nga sindikatat, nga fjalime të mërzitshme të funksionarëve në manifestime ose nga intervista pa frymë në shtyp, të cilat qahen për çrregullime apo që shpesh ngrenë kërkesa të pakuptimta. Nga prezenca duhet të burojë si kuptueshmëria d.m.th. sinqeriteti/çiltërsia kundrejt njerëzve “normalë”, si edhe aftësia për ta paraqitur punën vetjake në mënyrë sa më të suksesshme dhe sa më atraktive.

Sukseset të festohen publikisht

Sindikatat bien në sy në publik kryesisht më shumë „negativisht“ ose nëpërmjet „lajmeve të këqia“: ato bllokojnë qarkullimin, ngrenë kërkesa të pakuptueshme, qahen për politikë të keqe etj.. Shumë rrallë sindikatat dalin me përpjekje të ngjashme në rrugë apo në publik, kur ata kanë për „të shitur“ diçka pozitive. Por sigurisht kjo do t’ia vlente në shumë raste!

Një shembull për „punë sindikaliste të jashtëzakonshme“

Nga anketimet në popull në një lagje të një qyteti të madh sindikatat mësuan (morën vesh) se shumë punëtorë e punëtorë banues atje kishin probleme të mëdha të shkonin në punë me autobus apo me tren. Bëhej fjalë për një lagje të ndërtuar rishtas, e cila nuk ishte e lidhur apo ishte e lidhur jo mjaftueshëm me sistemin e transportit të qytetit. Kështu që disa nga punëtorët ishin të detyruar të shkonin në punë me veturat e tyre personale, çfarë ama ishte goxha e shtrenjtë (dhe që bëhet gjithnjë e më e shtrenjtë). Të tjerë punëtorë duhet të mendonin ndofta për një shpërngulje nga ajo lagje. Pra për të punësuarit ishte një nga problemet më të mëdha që të shkonin në punë e të ktheheshin përsëri në shtëpi. Këtë temë pastaj e prekën sindikatat – bashkë me të prekurit nga kjo gjë. Ata arritën që së bashku me njerëzit e lagjes së qytetit të përkujdeseshin për një përmirësim të situatës së transportit, d.m.th.: më shumë autobuzë dhe frekuencë më të lartë të tyre, si edhe krijimin e disa itinerareve të reja. Kjo gjë solli shumë simpati për ta – dhe sigurisht edhe një radhë anëtarësh të rinj.

Sindikatat duhet të prezantohen edhe njëherësh si „dëgjues“. Pasi njerëzit janë mësuar vetëm të dëgjojnë nga sindikatat,

të dëgjojnë se çfarë kërkesash kanë ose se për çfarë ankohen ata, pra gjithmonë ata duhet të dëgjojnë sindikatat. Por sindikatat do të mësonin goxha në se ato do të dëgjonin më shpesh, se sa vetëm të flisnin vetë. Kjo gjë arrin lidhje krejt të reja dhe sjell shpesh edhe pikëpamje të tjera e të reja, të cilat mund të jenë të rëndësishme për punën sindikaliste të ardhshme. Kështu p.sh. tema të reja mund të luajnë një rol të tillë për punën sindikaliste, për të cilat nuk do t'iu kishte rënë fare ndër mend vetë.

Ka një sërë problemesh të ditës për punëtorët e punëtorët, të cilat për ta janë shumë të rëndësishme, por që shpesh nuk njihen aspak nga sindikatat. Në se ato i prekin këto probleme, atëhere ata „vrasin me një gur dy zogj ” (apo kryejne dy punë me një rrugë), pasi ato ndihmojnë punëtorët e punëtorët, arrijnë të fitojnë simpati nga ata, dhe njëkohësisht rekrutojnë suksesshëm anëtarë të rinj dhe aktivë.

Aftësia zbatuese

Përmes temëfushave të deritanishme të kapitullit, del se çështja e aftësisë zbatuese luan një rol vendimtar për sindikatat. Për ta sqaruar këtë gjë më hollësisht, duhen marrë fillimisht në konsideratë dy komplekse të ndara. Fillimisht duhet shtruar pyetja se çfarë lloj qëllimesh dhe kërkesash kanë sindikatat dhe kush janë të adresuarit, e nga ana tjetër duhet marrë në konsideratë se çfarë mjetesh mund të kenë brenda tyre sindikatat, që të fitojnë ose të ruajnë aftësinë zbatuese.

Marrim në konsideratë fillimisht llojin e qëllimeve si edhe të adresuarit, e kështu këto ose do të jenë kërkesa ndaj politikës, ndaj partive, ndaj parlamenteve etj., ose do të jenë koncepte / ide për formimin/zhvillimin e botës së punës – duke u nisur që nga rregullat e veçanta në nivel ndërmarrjeje e deri në linjat zhvilluese të lidhura me degët. Por ama gjithnjë janë sindikatat të

cilat dëshirojnë apo kërkojnë diçka nga të tjerët. Kjo gjë tingëllon fillimisht banale, por ama duhet të të çojë në mendimin/pyetjen se përse sindikatat duhet pothuajse që gjithmonë të luftojnë për të arritur diçka. Vetëm në raste të rralla sindikatave, si përfaqësues interesash të të punësuarve, u jepet diçka vullnetarisht apo që më parë se ato ta kërkojnë. Meqë sindikatat nuk e kanë të drejtën e vendosjes për të gjitha fushat e temat e përmendura – këtë e kanë p.sh. politikanët apo punëdhënësit – duhet që ato të arrijnë me këmbëngulje nëpërmjet mjeteve të tyre vendimet që duan apo t'i kthejnë ato vendime në favorin e tyre. Për këtë ato duhet të bëjnë të dëgjohen nga „vendimmarrësit“ – edhe në se ata (vendimmarrësit) ndofta nuk duan të dëgjojnë fare. Atëhere si mundet sindikatat të arrijnë të bëhen të dëgjueshëm? Apelet morale – e këtë e kanë treguar eksperiencat nga vitet e transformimit – të ndihmojnë pak në këtë drejtim. Pra lind nevoja e aftësisë për të arritur dëgjueshmërinë. Si mund të krijohet kjo aftësi?

Sipas gjithë rregullave të mjeshtërisë – marrje ndikimi politik

Politikanët dhe partitë janë kryesisht të varur nga votat e zgjedhësve. Pra krahas politikanëve dhe partive, si partnerë bisedimi në diçka janë edhe zgjedhësit, të cilët marrin ndikim të tërthortë në politikë. Nga kjo del një mori mundësish për të arritur dëgjueshmëri. Por kjo ama vetëm atëhere kur sindikatat janë në gjendje që t'i zhvillojnë idetë e tyre në mënyrë kompetente e t'i parashtrijnë ato në mënyrë të përshtatshme e me vend. Suksesi i aktiviteteve sindikaliste varet në mënyrë vendimtare nga ajo në se sindikatat mund të tregohen si bashkëlojtarë në të gjitha sferat e përplasjeve. Për këtë do të flitet më shumë në një vend tjetër.

Fusha e marrjes së ndikimit shkon pastaj që nga puna lobiste në ambjentin politik nëpërmjet një pune të pasur informative në anëtarësi e deri tek paraqitja efektive në publik. Fillimisht forca e argumenteve duhet të jetë mundësisht sa më e thellë dhe e gjerë.

Nuk je ti i gatshëm, kështu unë mund të bëj ndryshe ...

Së pari, në se e gjithë kjo nuk sjell suksese, duhet që forcës së argumenteve t'i shtohet edhe „fuqia e anëtarësisë“ madje shpesh edhe më shumë, për të rritur presionin. Shpesh herë ka ndodhur madje që sindikatat kanë shkuar shumë shpejt dhe pa punë të mjaftueshme informative në arenën e grevës ose të masave për demonstrata. Dhe pothuajë kaq shpesh këto masa dështojnë, sa që vetë anëtarësia nuk mund të lëvizë për të marrë pjesë aktive. Akoma më pak të kontaktuar janë ndier të tjerët për të mbështetur sindikatën, pasi ka munguar informacioni dhe puna bindëse. Në këto raste për kundërshtarët e këtyre kërkesave është shumë e lehtë, që me mjetet që ata kanë në dispozicion – si p.sh. sh-typi – t'i dobësojnë ato, pasi argumentet e sindikatave nuk janë shpalosur mjaftueshëm më parë e nuk janë bërë publike. E kështu aksionet sindikaliste kthehen më shumë në aksione proteste të papërkrahura e të pa ndihmuara kundër tërësisë së provave tashmë të përfunduara. E kjo gjithë kontribon shpesh për një pasqyrë negative të një „organizate koti“ para publikut.

Në se i kthehemi çështjes se si mund të krijohet pushteti zbatues i brendshëm – pra kompetenca dhe forca e anëtarësisë – në një masë të konsiderueshme, duhet të nisemi nga mundësitë ekzistuese dhe të gjejmë rrugë, që ato t'i krijojmë në mënyrë të tillë, që ti afrohen sa më shumë imazhit ideal mbi aftësinë zbatuese. Sindikatat duhet pra të krijojnë qendra kompetence të cilat të jenë në gjendje që të bëjnë analiza të thella për temëfusha të rëndësishme, të përpunojnë argumente me vend dhe propozime zgjidhjesh, dhe këto pastaj t'i sjellin në mënyrë të përshtatshme para anëtarësisë, publikut dhe/ose para politikës. Në të njëjtën masë duhet që ato të zhvillojnë argumente dhe ide të mira, për t'i transmetuar ato kuptueshëm në masat e gjera. Kjo gjithë pra „forca e sasisë“ sjell pastaj me sukses edhe një anëtarësi aktive.

Anëtarësia aktive

„Sindikata – ajo je Ti!“ Ajo që duket fillimisht vetëm si një slogan prekës reklame, fsheh në vehte një moment vendimtar në punën sindikaliste. Pavarësisht madhësisë së saj dhe forcës së saj financuese, edhe tek vetë strukturat organizative më të mira, sindikatat kanë në dispozicion gjithmonë më pak funksionarë zyrtarë se sa bashkëlojtarët e tyre politikë në politikë apo në anën e punëdhënësve. Dhe prandaj sindikatat udhëzohen në një masë të lartë, që sa më shumë nga anëtarët e saj të marrin përsipër detyra nderi. Ata duhet që idetë e tyre sindikaliste t'i përfaqësojnë aktivisht në ndërmarrje, të reklamojnë ato ide në publikun politik apo edhe „vetëm“ të bindin joanëtarët sindikalistë që të bashkëlëvizin. Çfarë mund të lëvizin anëtarët për të bërë më shumë se vetëm të paguajnë kuotën mujore në sindikatë?

Motivimi është motori

Së pari atyre ju duhet motivimi për këtë gjë. Meqë kryesisht nuk mund të bëhet që një avantazh direkt e i matshëm për një të vetëm mund të „shpërthejë“ nëpërmjet aktiviteteve të këtij lloji, duhet që të ekzistojë një bindje e thellë për diçka të veçantë dhe për sindikatën në përgjithësi. Të dyja mund të ndodhin vetëm nëpërmjet linjave themelore të përmendura më sipër transparencës, demokracisë dhe prezencës. Këtyre u duhet sh-tuar edhe oferta për shkollime e trainime atraktive përkatëse.

Dija është pushtet/forcë! Sa më shumë anëtarë e funksionarë të disponojnë dije e njohuri, aq më i madh mund të bëhet pushteti /forca e sindikatës.

Nuk mund të ketë një rol aktiv të anëtarëve për një kohë të gjatë, në se këta vetë nuk „janë në stadin më të ri të gjërave“. E për këtë nuk bëhet fjalë vetëm për çështje të veçanta, por edhe për temëfusha si aftësia negociuese, dalja dhe paraqitja publike, aftësia për diskutim etj. Anëtarët aktive duhet që në bazë të dijes së tyre dhe të aftësisë së tyre komunikuese të kenë vetbesim të mjaftueshëm, që të „hidhen në vijën e parë të frontit“ edhe për sindikatën dhe për idetë e tyre. Prezenca e tyre personale dhe aktive arrin më shumë ndikim për gjithë sindikatën.

Sindikatat në mes të shoqërisë

Më shumë se një herë është përmendur, se sindikatat nuk mund të jenë organizata vetëm për ndërmarrjen. Por shpesh kundërshtarët e sindikatave duan tamam këtë kufizim. Në se sindikatat ama duan që të përfaqësojnë efektivisht interesat e punëtorëve e punëtorëve si edhe të familjeve të tyre, duhet që ato të jenë më shumë se një organizatë ndërmarrjeje. Ato duhet të dalin në publik, ato duhet të shohin veten e tyre si një faktor shoqërorformues. Nuk bëhet fjalë pikërisht vetëm për pagat e tarifuara apo për kohën e punës, por edhe për kushtet sociale- që nga vendbanimi me kushtet mjedisore e deri tek jeta kulturore. Sigurisht që sindikatat nuk mund të jenë njësoj specialistë në të gjitha çështjet apo të japin tonin në çdo gjë, pasi të gjitha këto çështje – në mënyrë dhe në masë të ndryshme – janë të lidhura me të drejtat e përfaqësimit dhe të drejtat e formës së sindikatave.

Shpesh ka edhe lidhje direkte të brendshme, pasi në të gjitha fushat ka të punësuar, pra anëtarë potencialë sindikalistë, të cilët bashkëorganizohen /bashkëzhvillohen nëpërmjet punës dhe interesave të tyre. Kështu një sindikatë ndërtimi nuk mund t’ia lejojë vetes që të mos merret me tema si kursimi i energjisë, ngarkesat mjedisore etj.. Edhe inxhinierë, që p.sh. marrin pjesë në zhvilli-

met e produkteve, bashkëpërcaktojnë në një masë të konsiderueshme jetën e përditshme. Mësuese dhe mësues të organizuar sindikalisht nuk kërkojnë vetëm paga më të mira apo kohë pune, por ata dëshirojnë të bashkëorganizojnë edhe përmbajtjen e mësimit e me këtë të bashkëndikojnë në edukimin e brezave të ardhshëm. Edhe një sindikatë aktorësh do më shumë se vetëm honorare më të mira. Gjerësia e këtyre gjërave është thelbësisht akoma më e shumëllojshme. Me këtë duam të themi se forca vepruese dhe organizuese e sindikatave është tek dija e anëtarësisë, e cila mund të përdoret në mënyra nga më të ndryshmet për detyrat e tyre.

Të përdorësh të artën nga kokat e anëtarëve

Njohuri specifike profesionale mund të kontribuojnë p.sh. në argumenta të rëndësishme në ristrukturimet e ndërmarrjeve apo të çojnë në vendime ekonomike për ndërmarrjen - p.sh. linja produkti të reja = vende të reja pune -, në se ato përdoren nga sindikatat. Në tërë lëmin e edukimit janë në radhë të parë mësueset e mësuesit, profesoret e profesorët apo edhe edukatorët apo edukatorët e kopshteve, të cilët kanë apo mund të kenë ndikim në edukim. Kjo gjë bëhet nëpërmjet bashkëpunimit aktiv në hartimin e planeve mësimore e deri në përzgjedhjen e temave të seminareve. Po sindikatat përkatëse e kanë përdorur vërtet të gjithë këtë rreth kompetencash? Apo kreativiteti konsiderohet vetëm i aktorëve e regjizorëve apo si aftësi e paraqitjes nga redaktorët etj, të cilët shpesh janë edhe anëtarë sindikatash, por atëhere përse këto potenciale nuk përdoren thelbësisht më fuqimisht edhe për punën sindikaliste.

Duhet bërë përpjekje që kualifikimet dhe aftësitë profesionale të bëhen akoma më shumë pjesë përbërëse e kompetencës sindikaliste. Në se do t'u jepej mundësia më shumë anëtarëve sindikalistë që të parashtronin cilësitë e tyre specifike edhe

në zhvillimin e argumentimit apo të planifikimit të organizimit, atëhere shumë përmbajtje të aktiviteteve sindikaliste dhe paraqitja e tyre do të dukej thelbësisht më e shumëllojshme dhe më me ngjyra se sa sot.

Pikërisht pasi tërësia e sindikalisteve dhe sindikalistëve lëviz pothuajse në të gjithë spektrin shoqëror, duhet të jetë e mundur që temat e rëndësishme sindikaliste të paraqiten e të parashtrihen kudo. Sigurisht që këto janë më shumë imagjinatë ideale, por megjithatë ia vlen sigurisht mendimi, që në një vend apo tjetër, të parashtrihet në këtë mënyrë kompetenca dhe angazhimi i anëtarëve në punën sindikaliste.

Strukturat

Pikërisht në se mendohet mbi strukturat e një organizate, menjëherë del rreziku, që të orientohesh nga shembujt ekzistues. Megjithatë duhen bërë përpjekje që të mos mposhemi nga ky rrezik. Shumë më shumë duhet menduar se si konceptet e qëllimeve të mëparëcaktuara të mund të përcillen – pjesërisht – në skenarë të ndryshëm strukturash. Sigurisht nuk përjashtohen huazimet nga konceptet strukturore të suksesshme, por ato duhet të mendohen vetëm si një ndihmë e mundshme orientuese.

Vetëm në rajonin e Europës Juglindore ka më shumë se 40 konfederata sindikaliste relevante, që kanë mesatarisht secila rreth 20 organizata degësh. Nga kjo del se ka një numër prej rreth 800 organizatash sindikaliste në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar që mbajnë përgjegjësi në mënyra të ndryshme dhe që mund të sjellin kompetencat e tyre! Si mund të bashkohet kompetenca kombëtare dhe ndërkombëtare për t'u bërë kështu më të fortë?

Një organizatë demokratike duhet që parimisht të ketë një pjesëmarrje mundësisht sa më të gjerë të mundësisht sa më shumë anëtarëve dhe funksionarëve të saj në organizimin e strukturave të saj. Kjo do të thotë që të kërkohet mundësisht sa më shumë përgjegjësi dhe vetëorganizim në të gjitha nivelet e punës sindikaliste. Të ashtuquajturat hierarkitë e majës e pengojnë këtë gjë, ndërkohë që hierarkitë e rafshta mund t'a gjykojnë këtë ide më drejt. Ndihmues është edhe „parimi i sub-siriaditetit” i përdorur në politikën e BE, i cili e hedh përgjegjësinë sa më shumë të jetë e mundur në nivelet më të ulta. Në se ia dilet mbanë, plotësohen kështu edhe bazat demokratike të përmendura, ashtu edhe – e kjo është e rëndësishme – përdoren shanset, për të aktivizuar një potencial sa më të madh të mundshëm të anëtarësisë dhe të trupit funksionar. Duke u nisur nga defiqiti për funksionarë dhe ekspertë që ekziston përballë bashkëlojtarëve politikë, kjo gjë bëhet edhe më e domosdoshme, pra sindikata nuk do vetëm të jetë prezent në të gjitha nivelet e funksioneve, por të veprojë aktivisht në to.

Dora e djathtë duhet t'a dijë se çfarë bën dora e majtë

Një premisë e dytë themelore për një punë sindikaliste të suksesshme është një ndarje/caktim transparente dhe efektive detyrash në pjesë të ndryshme të organizatës. Sigurisht që do të ketë gjithmonë ndërprerje (mbivendosje) në përmbushjen e detyrave, por duhet shmangur sa më shumë që të jetë e mundur që nga njëra anë të ketë temëfusha të cilat duhen përpunuar dy apo tre herë, ndërkohë që nga ana tjetër të ketë temëfusha që të lihen djerrë. Pikërisht përballë pa përjashtim burimeve të dobëta për personel, ky parim është pothuaj një domosdoshmëri.

Fushat e ndryshme të punës në nivele të ndryshme duhet ama që të jenë të lidhura në rrjet si nga përmbajtja ashtu edhe nga ana organizative, në mënyrë që puna e bërë të mund të shpaloset sa

më gjerë dhe të bëhet sa më efektive. Kështu që mund të shkëmbehen njohuri, eksperiencia dhe rezultate, në mënyrë që „rrota të mos ketë nevojë të rishpiket çdo herë“. Po ta shohësh idealisht, mund të thuhet që p.sh. rezultatet e diskutimeve në grupet tematike të punës duhen tejçuar vertikalisht deri në organizatat në ndërmarrje – kur ato janë të rëndësishme për punën e tyre (çfarë është më shpesh rasti, se sa besojnë). Sigurisht është po kaq e rëndësishme, që p.sh. eksperiencat e rekrutimit të anëtarëve në një organizatë duhet të transmetohen më tej horizontalisht edhe në organizatat e tjera. Parimisht kjo gjë vlen si për shkëmbimin e eksperiencës personale në organet përkatëse dhe grupet e punës, ashtu edhe për shkëmbimin nëpërmjet çdo forme të mediave (përhapje E- meilash, gazetatat sindikaliste, broshurat etj.).

Duke u nisur nga ajo që në shumicën e vendeve në transformim ka më shumë se një konfederatë sindikaliste, duhet që të merret parasysh edhe një shkëmbim midis organizatave konfederative, pasi konkurrenca në mendime midis konfederatave do të çonte këtë mendim në lëvizje sindikaliste për çështjet thelbësore e mundësisht më të fuqishme. Kjo pasi ka mjaft fusha të mëdha në botën e punës, të cilat pothuajse nuk janë vënë re dhe nuk janë përpunuar akoma nga sindikatat, e kështu që një konkurrencë për anëtarë të rinj do të bënte që të luftohej deri në fund pozitivisht, atje ku nuk ka fare apo ka shumë pak të organizuar, si p.sh. në KMU, në sektorin e shërbimeve, tek ata që mësojnë apo studjojnë dhe që arsimohen etj. Por fatkeqësisht organizatat konfederative apo sindikatat e degëve të tyre bëjnë pikërisht konkurrencë atje ku ato janë të përfaqësuar më mirë. E nga kjo ndodh shpesh – nga pikpamja e një lëvizjeje të fuqishme sindikaliste – vetëm një lojë me shumën zero. Ndërrohen anëtarët, por anëtarë të rinj shtohen vetëm rrallë.

Le ta trajtojmë këtë gjë tani në sfondin e qëllimeve të përmendura për një punë sindikaliste të suksesshme në vendet në transformim. Si mund të gjehen në mënyrë ideale strukturat „e duhura“?

Sindikalisti pranë njeriut

Puna sindikaliste bartet gjithmonë nga bindjet, e shpesh, edhe nga emocionet. Këto bëhen më mirë nëpërmjet kontaktit personal. Duke u nisur nga kjo, duhet që mendimeve për strukturat t'u përkasë ajo që t'i bëjnë të „përjetueshme“ mundësisht të gjitha nivelet e veprimtarisë. Në nivel ndërmarrje kjo gjë të paktën ka dalë atje ku ka një sindikatë ndërmarrjeje. Në disa vende janë zgjedhur tashmë edhe këshillat e ndërmarrjeve, të cilat nuk janë organ sindikalist, por që megjithatë ofrojnë një shans të mirë për sindikatat për të sjellë idetë dhe kërkesat e tyre tek të punësuarit.

Exkurs për temën këshillat e ndërmarrjes

Gjithnjë e në më shumë vende po njoftohen (bëhen të njohura) përcaktime ligjore për krijimin e këshillave të ndërmarrjes. Megjithë terminologjinë e njëjtë, funksioni dhe mundësia e këshillave të ndërmarrjes varion shumë në vendet në transformim. Kryesisht këshillat e ndërmarrjes kanë vetëm të drejta konsultimi dhe informimi, kurse rregullime për bashkëpërcaktim e vendim gjenden në ligje – në se ka – vetëm në pak fushapune të përfaqësimit të interesave.

Ama një parim themelor tregohet kudo, ku ka këtë mundësi ligjore: punëmarrëset e

punëmarrësit e një ndërmarrjeje mund të zgjedhin – sipas përcaktimeve ligjore – një përfaqësi interesash, e cila ka të drejta formale kundrejt drejtuesit të ndërmarrjes apo kundrejt punëdhënësit. Zgjedhjet zhvillohen në mënyrë demokratike dhe në to mund të marrin pjesë – aktivisht dhe pasivisht – të gjithë të punësuarit.

Megjithë të drejtave shpesh të pakta, një përfaqësim i tillë interesash në shumë ndërmarrje do të ishte thelbësisht shumë më shumë se sa ajo që është sot në numrin mbizotërues të ndërmarrjeve për përfaqësimin e të punësuarve – d.m.th asgjë.

Sindikatat e kanë akoma shumë të vështirë vendosjen e tyre në këshillat e ndërmarrjes. Ato e mohojnë krijimin e tyre, pasi ato kanë frikë se mos konkurrohen nga sindikatat e ndërmarrjes. Aq sa e kuptueshme është kjo frikë nga rreziku, aq më e pakuptueshme është kjo frikë përballë shanseve që mund të dalin nga kjo gjë për sindikatat. Ato duhet vetëm „të shfrytëzojnë“ rastin.

Atje ku prej kohësh ka sindikata ndërmarrjesh, duhet që sindikatat të paktën të besojnë se ato mund të dërgojnë kandidatët më të mirë e më kompetentë në garën e zgjedhjeve. Dhe atje ku nuk ka sindikatë ndërmarrjeje – e nga kjo edhe as sindikalistë – duhet që sindikatat të shkojnë tek përfaqësuesët e zgjedhur në këshillin e ndërmarrjes e t'u ofrojnë atyre ndihmën e tyre. Përse nuk duhet besuar tek kompetenca e vet

që me këtë ndihmë sigurisht që mund të fitohen edhe shumë anëtarë të rinj – pra që të „fusësh këmbën“ si sindikatë në ndërmarrje.

Akoma edhe një argument tjetër i rëndësishëm flet kundër tezës së konkurrencës. Këshillat e ndërmarrjes si rregull nuk e kanë të drejtën që të bëjnë negociata për kontratat tarifore (kontratat kolektive). Ky parim ekstremisht i rëndësishëm do t'u japë gjithmonë sindikatave hapësirë të mjaftueshme dhe mundësi organizimi.

Megjithatë në disa vende në transformim diskutohet tani në se këshillat e ndërmarrjes mund të bëjnë edhe politikë tarifore. Kjo gjë duhet të pengohet nga sindikatat me gjithë forcën, pasi përndryshe lind në të vërtetë një situatë konkurrence, e cila megjithë ambjentin pluralist të përfaqësimit të shumë ndërmarrjeve, mund të jetë vetëm e disfavorshme për të punësuarit.

Ligjet për krijimin e këshillave të ndërmarrjeve do të bëhen – pak më shpejt apo më vonë – në të gjitha vendet (kjo në aspektin e linjave të BE për informacion apo për konsultim). Sa më gjatë t'a kundërshtojnë sindikatat këtë gjë, aq më shumë mundet të tjerët – deri tek punëdhënësit – t'i shfrytëzojnë këto mundësi. Prandaj në aspektin e mbërritjes në ndërmarrje të reja e të rekrutimit të anëtarëve të rinj duhet që këto raste të shrytëzohen nga sindikatat.

Atje ku sindikatat nuk kanë kontakt direkt me të punësuarit nëpërmjet një sindikate ndërmarrjeje ose një këshilli ndërmarrjeje, duhet që ato të përpiqen për një prezencë sa më të afërt, që të mund të zhvillojnë të ushtrojnë presion nga jashtë (patjetër dhe me qëllimin për të krijuar përfaqësi interesash dhe për t'i kualifikuar ato).

Në tetë nga dhjetë ndërmarrje sot nuk ka përfaqësi interesash!

Duhet thënë se në vendet në transformim – duke konsideruar të gjitha njësitë e ndërmarrjeve me 1 deri në 10.000 të punësuar – rreth 80 % e të gjitha ndërmarrjeve nuk kanë përfaqësi interesash të rregullt (shih edhe rezultatet e anketës së paraqitur në Hungari). Arrtija e prezencës bazale të sindikatës në nivel vendi, qyteti apo rajoni është pra kështu një nga qëllimet e para dhe të rëndësishme për reformën e strukturave sindikaliste. Sigurisht që ky qëllim gjen (ka) kufijtë e tij në burimet financiare ekzistuese, por kjo nuk do të thotë, që nuk duhet marshuar fare në këtë drejtim.

Për këtë duhet kërkuar edhe brenda përbrenda sindikatës në mënyrë që të krijohen burime fiannciare të domosdoshme afatmesëm e afatgjatë për rajonalizimin e organizatës. Sa më i dendur të bëhet ky rrjet përfaqësimi, aq më mirë mund të ndjejnë anëtarët dhe organizatat në ndërmarrje përkujdesje organizative dhe në përmbajtje, mund të ndërtohen përfaqësi interesash të reja në ndërmarrje ose mund të fitohen edhe anëtarë të rinj për sindikatën. Afërsia vendore do të thotë shpesh edhe një afërsi më të fortë në përmbajtje, pasi punëmarrëset dhe punëmarrësit gjejnë fillimisht tek sindikata eksperiencat e tyre personale dhe problemet në vend. Kjo nuk mund të bëhet nëpërmjet broshurave të shpërndara gjithkund. Zyrat sindikaliste rajonale - dhe natyrisht ato direkt në vend – mund të ofrojnë kështu forma

përkatëse organizimi e aktiviteti për të folur me njerëzit. Këtu hapësira e mundësive është e pakufizuar.

Pjesmarrja personale është më e mirë se çdo broshurë

Këto zyra mund të kryejnë edhe më tej detyra të rëndësishme për të gjithë organizatën në tërësi. Duhet thënë që parimi i decentralizimit në të gjitha vendet në transformim do të zhvillohet më tej edhe në nivelin politik. E kështu merren gjithnjë e më shumë vendime të çdo lloji në parlamentet e qytetit dhe/ose në parlamentet rajonale – e shpesh vendime që kanë ndikime themelore mbi punëmarrëset e punëmarrësit të vendit apo të rajonit. Kështu që kërkohet një ndikim kompetent nëpërmjet sindikatave mbi këto vendime. Dhe për arsye teknike zyrat qendrore nuk mund t'i perceptojnë këto detyra, ose që veprimtarët atje mund të dinë jomjamftueshëm mbi ambjentin në rajon. Nga ana tjetër, ekspertë në nivelin qendror mund të japin ndihmë nëpërmjet p.sh. ekspertizave ekonomike- politike ose duke përpunuar detyrat nga rastet praktike më të mira etj.

Parimi i punës vertikale dhe horizontale gjen kështu një zbatim të rëndësishëm në nivelin rajonal.

Politika e solidaritetit të degëve

Po të marrim tani nivelin e degëve mund të postulojmë rajonalizimin e përmendur parimisht edhe për nivelin e degëve. Deri tani në shumë raste në vendet në transformim ka një “boshllëk” të konsiderueshëm në punën sindikaliste të degëve, i cili është argumentuar strukturisht. Përgjithësisht ka, krahas sindikatave të ndërmarrjes në nivelin e degëve, vetëm zyra kombëtare të degëve – vetëm në disa raste kanë filluar organizatat e degëve tani me ndërtimin e përfaqësive rajonale – dhe kjo pasi shumë

organizata degësh janë shumë të vogla d.m.th që kanë në dispozicion burime të pakta. Në këto raste duhen diskutuar p.sh. nëpërmjet modeleve të kooperimit për më shumë shoqata degësh me përmbajtje të afërt, për të mundësuar një prezencë.

“Rrjetëzimi” i interesave të veçanta të ndërmarrjes është i domosdoshëm – forcim i degëve

Sindikatat e ndërmarrjes kanë, nga ana strukturore, ndërmarrjen si fushë veprimi. Përveç kësaj interesi nuk mund dhe nuk lejohet të kalohet – këtë e ndalojnë edhe ligje përkatëse etj. Nga kjo ndodh shpesh që vetë brenda një dege, madje edhe në të njëjtin rajon, të ketë kushte pune e page nga më të ndryshmet për të punësuarit. Përballë shpesh mungesës edhe të kontratave të punës së degëve (veçanërisht në sektorin privat) ose edhe vetëm mungesës së forcës për të zbatuar në ndërmarrje kontratën kolektive të punës sipas degës, të punësuarit në ndërmarrjet pa përfaqësi interesash (pra pa sindikatë ndërmarrjeje ose pa këshill ndërmarrjeje) duken shpesh pa mbrojtje e të ekspozuar ndaj punëdhënësit. Kushte të pafavorshme pune, paga minimale, pushime të padrejta nga puna dhe shumë më shumë janë kështu në rendin e ditës. E kjo ndodh, megjithëse ndoshta vetëm disa kilometra më tej, ka një ndërmarrje të së njëjtës degë, ku një përfaqësi interesash mund të përkujdeset për mbajtjen e respektimin e pagave tarifore apo për linjat e mbrojtjes në punë. Pra ne duhet të konstatojmë për momentin një ndryshim/hendek shumë të madh midis kushteve të tashme të punës brenda për brenda degëve.

Të krijosh aftësinë për grevë në nivel dege

Si mund të mbyllet ky “boshllëk” midis punës kombëtare (dhe ndërkombëtare) në degë dhe përfaqësisë së interesave në

ndërmarrje? Sigurisht që duhet të vazhdohen dhe të përforcohen përpjekjet për kontrata kolektive përtej nivelit të ndërmarrjes. Por për këtë sindikatave të degëve u nevojitet edhe forcë/pushtet zbatuese, e cila shpesh atyre u mungon (p.sh. aftësia greviste në shtrirje dege) – dhe kjo jo vetëm nga parimet organizative ekzistuese. Edhe përpjekjet për përcaktimin e kushteve minimale (-> ligjet e punës etj.) duhen forcuar më tej.

Por në pjesën më të madhe ngec puna në realizimin e të drejtave në ndërmarrje, të drejta që shpesh ngelen vetëm në letër! Për këtë nuk mund të ndihmojnë vërtet as edhe kontrollorët e shtetit, ndihmën e vetme të vërtetë dhe mbrojtjen e vetme të vërtetë mund ta ofrojnë sindikatat. Dhe atje ku akoma nuk ka përfaqësi interesash në ndërmarrje, duhet që kjo të bëhet – në mënyra dhe metodat të ndryshme - nga jashtë nëpërmjet një përfaqësie sindikaliste. Boshllëku i përmendur mund të jetë përgjegjës edhe për atë që sindikatat e degëve në shumë sektorë janë shumë të dobëta për të lidhur me këmbëngulje kontratat kolektive tej ndërmarrjes ose për të ndjekur qëllime politike degësh. Përfaqësi rajonale mund të rrjetëzojnë (të lidhin në rrjet) forcën e sindikatave të ndërmarrjes e të përkujdesen për një forcim të gjithë organizatës së degës.

Për punën e organizatave të degëve të konfederatave të ndryshme vlen përveç të tjerash, i njëjti apel për bashkëpunim me njëri tjetrin në nivelin e degëve. Kontrata kolektive pune të efektshme në një degë shpesh nuk mund të zbatohen vetëm nga një organizatë e vetme, por sigurisht edhe nuk mund të garantohen në realitet për të punësuarit vetëm nga një organizatë e vetme.

Edhe këtu del përsëri zbatimi më i mirë i parimit të rrjetëzimit (lidhjes) horizontale dhe vertikale të politikës sindikaliste.

Rrjetëzim /lidhje horizontale dhe vertikale

Përballë realiteteve kjo gjë sigurisht që nuk është një çështje e thjeshtë, pasi çdo organizatë ka traditën e vet, ka modelin e vet të negocimit ose ka vendosje qëllimesh të ndryshme. Megjithatë çarja e atëhershme midis të ashtuquajturave sindikata të reja dhe sindikata të vjetra është shuar disi nëpërmjet anëtarësismit aktual në IGB (Federata Sindikaliste Ndërkombëtare) apo edhe në PERR (Këshilli Rajonal Panrajonal), ekzistojnë akoma traditat e ndryshme.

Po të shkjomë më tej, jo të gjitha organizatat – sidomos shumë organizata degësh – janë në gjendje, për shkak të numrit të anëtarëve të tyre dhe strukturave ekzistuese, të vënë në jetë qoftë edhe një minimum të detyrave të tyre të vërteta. Jo rrallë, madje dhe kryetari i një sindikate të vogël dege, vepron vetëm si një funksionar nderi dhe nuk mund t'a ndërtojë punën e tij në bazë të asnjë shtabi ekspertësh. Duket sheshit që këto lloj sindikatash – ashtu siç prezantohen ato sot – nuk janë të afta të mbijetojnë apo aq më tepër të mund të përfaqësojnë aktivisht interesa. Atëhere hyn menjëhere në lojë termi „fuzion“ dhe në të vërtetë kjo është një rrugë për të bashkuar forcat dhe për t'u bërë më efikas. Por kjo është vetëm një alternativë. Një alternativë e dytë do të ishte edhe mendimi, se si mund që, nga njëra anë, të ruajmë afërsinë e dëshëruar të profesioneve të organizatave të vogla, e nga ana tjetër t'i bëjmë strukturat më efektive dhe të rrisim aftësinë zbatuese. Ndoshta alternativa më e fundit është vetëm një hap i parë drejt fuzionit - por nuk duhet të jetë me patjetër.

Kooperim para fuzionit?

Së pari duhen zhvilluar mendime se cilat sfera/lëmi pune mund të lidhen së bashku apo që mund të kooperojnë ngushtë me njëra tjetrën. Në se p.sh. duam të ruajmë afërsinë në profesion, atëhere duhet që ambienti operacional i organizatës të vazhdojë të qendrojë edhe më tej në pjesën më të madhe i specifikuar nga profesionet. Ka shumë lëmi pune që patjetër do të lidhen me njëra tjetrën ose që mund të ndërthuren ngushtë me njëra tjetrën. Kjo vlen p.sh. për mbrojtjen ligjore, për sfera të mëtejshme të planifikimit të personelit – kualifikimi dhe drejtimi . Kjo vlen për hapësira dhe paisjet e zyrave etj.. Edhe ekspertët mund të angazhohen për shumë interese nga më shumë se një organizatë dege ose të ndërmjetësohen nëpërmjet një konfederate. Me të gjitha këto masa mund të krijohet e arsyetohet një kooperim më i ngushtë e nga kjo dalin më vonë edhe arësye të mjaftueshme për ecje të mëtejshme. Eksperienat me fuzionet nxjerrin në pah rrezikun, që anëtarë apo të punësuar të një dege të mos ndihen më “si në shtëpi” në sindikatë. Prandaj duhen peshuar të gjithë avantazhet e disavantazhet me njëri tjetrin – e së pari duhet vënë në radhë të parë interesi për të përfaqësuar sa më mirë anëtarët ekzistues e për të fituar sa më shumë të jetë e mundur njerëz të rinj për sindikatën. Këtu duhen orientuar vendimet strukturore të domosdoshme.

Çfarë fusha detyrash dhe nga cila pjesë e sindikatës duhen marrë përsipër parimisht? Sigurisht që një pjesë e kësaj pyetje merr përgjigje në statutet, por realiteti, që është në ndryshim të shpejtë, tregon shpesh mjaftueshëm se përcaktimet ekzistuese nuk mjaftojnë ose nuk janë të “up to date” (të rinovuara në përputhje me kohën). Në shumë nga këto raste ka një hark tendosës shumë të madh midis konfederatës nga njëri krah dhe federatave të degëve nga krahu tjetër. Në se për këtë gjë vemë/zbatojmë parimin “decentralizo ku është e mundur, centralizo ku është e nevojshme”, atëhere mund të gjenden shumë shembuj, ku ky parim nuk është realizuar akoma deri në fund.

Pavarësija shumë e madhe mund edhe të të kufizojë

Në bazë të statusit ekzistues sindikatat e ndërmarrjes kanë në shumicën e rasteve një pavarësi shumë të madhe, e cila sigurisht nuk është vetëm një avantazh për to. Atyre u përket p.sh. pjesa më e madhe e administrimit të anëtarëve dhe ato rrallë disponojnë ekspertizë të mjaftueshme për shumë çështje të punës sindikaliste – e kjo akoma më shumë, sa më shumë që dega e tyre të jetë e lidhur me lidhje ndërkombëtare. Nga ana tjetër, organizatat e tej – ndërmarrjeve disponojnë vetëm njohuri të pamjaftueshme nëpërmjet anëtarësisë e nëpërmjet shumë pak mjetesh për të ndërtuar qendra kompetence qendrore, të cilat do të ishin veçanërisht në të mirë edhe të punës në ndërmarrje, si edhe përkundrejt aftësisë zbatuese të munguar ndaj punëdhënësve dhe politikës. Është e pamundur që një organizatë dege në nivel kombëtar të përbëhet vetëm nga 4 ose 5 funksionarë! Shpesh nuk ka ndodhur madje as kështu. 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 që, nga njëra anë, të ketë besimin e niveleve të tjera, por duhet ama që të garantohet edhe një transparencë e mjaftueshme e tillë që ky besim të sigurohet edhe nga instancat e kontrollit të zgjedhura e të zëna në mënyrë demokratike. Nga ky parim del gjithashtu se sindikatat e degëve vetëkuptohet 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 rritet e zhvillohet në „parketin ndërkombëtar“. E kështu ndërmarrjet ndërkombëtare përcaktojnë zhvillimet e degëve – dhe këtë përgjithësisht pa ndonjë kontroll demokratik. Prandaj organizatat sindikaliste ndërkombëtare në këtë nivel duhet të forcohen më shumë – dhe këtë ato mund t’a bëjnë vetëm nëpërmjet asaj që shoqatat e veçanta të tyre të bëhen më të fuqishme e më kompetente (edhe këtu vlen si më parë edhe tani, parimi i vjetër: një zinxhir është po aq i fuqishëm, sa është e dobët çdo hallkë e vetme e tij). Në se duket ndryshe, politika ndërkombëtare për degët merr gjithnjë një vlerë më të madhe e më konkrete edhe për punën në ndërmarrje. Organizata kombëtare e degëve është pra përgjegjëse për funksionimin e ndikimit vertikal të informacionit në të dyja anët. Por për këtë gjë asaj i duhen mjetet përkatëse.

Përfundimi i shkurtër për një debat struktural në nivelin e degës mund të ishte kështu: struktura përgjegjëse të decentralizuar dhe në afërsi të vendit, ndërthurje e fuqisë së organizatave të ndërmarrjes me një organizatë të përgjithshme të stërfuqishme, zhvillim i kompetencave centrale dhe politikë dege autonome.

Kooperimi brenda konfederatave

Çfarë roli kanë konfederatat në sindikatat e degëve më autonome? Në fillim u fol për shumë fusha detyrash të ndryshme të sindikatave. Për një pjesë të tyre janë përgjegjëse sindikatat e degëve, ndërkohë që një pjesë goxha e madhe duhet të kryhet në mënyrë të vlefshme në kooperim të ngushtë me një konfederatë. Kjo gjë vlen parimisht për të gjitha detyrat, të cilat përcaktojnë kushtet për sindikata të lira, për përcaktime ligjore etj.

Në të njëjtën mënyrë është në interes të të gjithë sindikatave që të marrin pjesë aktivisht në proçeset në nivelet e ndryshme vendimarrëse politike. Kjo vlen si për projektligjet ashtu edhe për planifikimet e politikës rajonale apo edhe për përfaqësimin në çështjet themelore në nivel ndërkombëtar. Me këtë caktohen kështu vendet për një politikë konfederative efektive – ato orientojnë gjithashtu edhe në nivelet e ndryshme politike: pra që nga niveli i vendit në nivelin rajonal dhe kombëtar e deri në fushën ndërkombëtare të lojës. E për të gjitha nivelet u shtohen strukturave konfederative edhe detyrat e koordinimit: si mundet që interesat e ndryshme të organizatave anëtare në nivelin e degëve të lidhen në një paraqitje unike të kërkesave të veçanta?

Konfederata – koordinim i kompetencave dhe forcës së degëve dhe ...

Ky koordinim duhet organizuar. Nga njëra anë ai ka nevojë për inputin kompetent të konfederatës nëpërmjet ekspertëve, e nga ana tjetër për kontributin kompetent nga ana e degës. Këtyre duhen shtuar edhe zhvillimi /krijimi i grupeve të punës, krijimi i organeve dhe niveleve vendimarrëse, të cilat përpujnë pozicione të përbashkëta dhe që vendosin demokratisht. Edhe për këto rezultate konfederata ka detyrën e çuarjes vertikale dhe horizontale të informacionit.

Përveç kësaj, organizatave koordinuese u përkasin edhe detyra për shkollimin, trainimin dhe kualifikimin e trupit funksionar por edhe për anëtarët dhe për të interesuarit. Konfederata është megafoni i sindikatave për jashtë. Detyra e saj është p.sh. për të planifikuar e zbatuar fushata të mëdha, ose për teçuar impulse politike në diskutim publik. Konfederata mishëron të drejtën e sindikatave për të marrë pjesë aktive si një grup shoqëror vërtet relevant, në proçesin krijues të ekonomisë dhe shoqërisë.

... përfaqësimi i sindikatave në publik

Për të gjitha këto detyra konfederatat kanë nevojë për më shumë burime se sa shumica e tyre kanë tani për tani. Atyre u duhen ekspertë për të drejtën kombëtare dhe ndërkombëtare, u duhen specialistë për fushata dhe zhvillim informacioni – dhe për zbatim, ata kanë nevojë për instrumente koordinimi, për të mundur t'ia dalin mbanë me detyrën e zhvillimit të pozicioneve të përbashkëta, të cilat duhen zhvilluar nga idetë e organizatave të ndryshme të degëve.

Përfundimi i shkurtër për këtë mund të ishte: konfederatat kanë detyra të ndërthurura, ato koordinojnë dhe strukturojnë me kompetencë profesionale idetë e ndryshme të organizatave anëtare të tyre në të gjitha nivelet e veprimit sindikalist dhe përfaqësojnë këto pozicione të përbashkëta në publik dhe në hapësirën politike.

Strukturat e financave

Ndoshta fushën më sensibil të debatit për strukturat e paraqet struktura financiare e sindikatave. Megjithatë financat vendosin bazën për aftësitë e sindikatave për të zhvilluar e krijuar kompetenca si edhe për të mundësuar aktivitetet. E nga kjo kuotat e anëtarëve janë para që paguhen nëpërmjet organizatave në mirëbesim për një përdorim të ndërgjegjshëm të tyre; me besimin që përfaqësimi i interesave me këtë kontribut financiar do të vihet më mirë në vendin e vet, si për të përfaqësuar me sukses interesat personale, ashtu edhe për të dhënë një kontribut solidariteti për anëtarët e tjerë.

Në se ky besim çënohet, anëtarët e sindikatës nëpërmjet largimit të tyre heqin edhe kontributin e anëtarësisë (kuotën). Po ta shohësh kështu, sindikatat duhet që çdo ditë ta mbajnë para-sysh këtë gjë e të japin prova për një punë të suksesshme.

Rezultati për anëtarët bëhet p.sh. i dukshëm në përplasjet/diskutimet e suksesshme për kontratat tarifore apo edhe në përfaqësimin kompetent në proceset legjislative.

Çfarë merr anëtari për kontributin /kuotën e tij?

Përdorimi i kuotave të anëtarëve duhet paraqitur në mënyrë shumë transparente. Shpenzimi i çdo leve (si monedhë), i çdo dinari apo i çdo euroje duhet të jetë i argumentuar tamam. E kjo pikërisht më shumë në vendet në transformim, në të cilët shumë njerëz kanë sidoqoftë akoma shumë pak besim tek organizatat dhe tek marrdhënia e tyre me paranë. Transparencës së të ardhurave të mjeteve financiare dhe të përdorimit të këtyre mjeteve i përket një sistem qendror i listimit të tyre, i cili mund të kontrollohet demokratikisht e plotësisht. Megjithëse kjo tingëllon shumë burokratike, nuk ka shumë alternativa të tjera të vërteta për këtë gjë. Nëse ka boshllëqe informacioni midis niveleve të të ardhurave - sindikatë 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 themelor. Vetëm një listim qendror jep edhe një vështrim komplet dhe të plotë mbi numrin e anëtarëve, strukturën e tyre e kështu edhe mbi ndryshimet, deficitet ose sukseset e përkujdesjes për anëtarët dhe për rekrutimin e të rinjve. Këto janë shifra njohëse /treguese të rëndësishme për strategjitë sindikaliste dhe për përcaktimin e pikave kyçe.

Vjelja e kontributit – detyrë e dorës së parë për sindikatat

Shumica e sindikatave në vendet në transformim nuk e kanë ndryshuar dhënien/vjlejen e kuotës së anëtarësisë që nga kohët e socializmit, kështu që kuotat e anëtarëve zbriten direkt

nga punëdhënësi nga rroga bruto dhe transferohen në konton e sindikatës së ndërmarrjes. Kjo është shumë komode, por fsheh ndërkaq edhe rreziqe të mëdha. P.sh. ka ndodhur që një punëdhënësi nuk ka pranuar ta bëjë më tej këtë shërbim për sindikatën, ose ai e përdor këtë sistem si “mjet lufte” kundër sindikatës në rastet e përplasjeve në ndërmarrje. Në raste të tilla sindikata e ndërmarrjes qendron e pafuqishme përballë problemit për t’u afruar tek paratë e anëtarëve.

Por ka edhe akoma rreziqe të tjera nëpërmejt këtij sistemi – direkt për anëtarët. Punëmarrësi e merr “pa mund” listën komplete të të punësuarve që janë të organizuar sindikalisht.

**Sistemi ekzistues i dhënies(vjeljes) së kuotës
të sindikatave të ndërmarrjeve i rrezikon
sindiklistët nga shumë anë 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 argumentim zyrtar, por thjesht se i pushuari qënka sindikalist. Shpesh sindikatat janë ankuar për këto rrethana, por duke mos menduar që ky sistem i vjetër i dhënies së kuotës ndihmon këto lloj pushimesh nga puna.

Kështu që për këto arsye duhet që sindikatat ta tejkalojnë këtë gjë prej kohësh, për t’i vjelë vetë kuotat e anëtarëve. Kjo ama kërkon më shumë punë dhe kohë, por mbron anëtarët. E prandaj në Bashkimin Europian fakti i anëtarësisë në një sindikatë mbrohet si e dhënë personale dhe nuk lejohet që të bëhet e njohur tek një i tretë pa aprovimin e anëtarit.

Një anëtarësim në sindikatë nuk duhet të jetë i rrezikshëm

Nga kjo mund të thuhet që edhe në vendet europiane në transformim të cilat orientohen sipas rregullave të BE, do të ndodhin ndryshime ligjore që e bëjnë të pamundur sistemin e deritanishëm. Prandaj për sindikatat është tamam koha që të mendojnë për sisteme të reja.

Pavarësisht nga kjo del në qarkullim pyetja, se në çfarë vendi duhet t'i drejtojnë anëtarët kuaotat e tyre apo në çfarë organizate – duke e parë ligjërisht – të bëhen apo të jenë anëtarë. Duke u nisur nga problemet e përmendura më sipër ka akoma edhe një problem strukturor për sindikatat me formën e anëtarësisë në një sindikatë ndërmarrjeje. Një i punësuar mund të bëhet anëtar sindikate në se ka një sindikatë ndërmarrjeje – ose anasjelltas. Të punësuarit nuk mund të jenë/rrinë nën çatinë mbrojtëse të një sindikate, në se në ndërmarrjen e tyre nuk ka sindikatë ndërmarrjeje. Më këtë sindikatat hyjnë në një drejtë rrethi, 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 fitohen pothuajse fare anëtarë të rinj.

Anëtarësim në nivel dege

Megjithatë pikërisht në këto sektorë në rritje, sindikatat sot janë të përfaqësuara vetëm rrallë me një organizatë ndërmarrjeje Sigurisht shpesh ka edhe pengesa ligjore për krijimin e një sindikate ndërmarrjeje apo edhe vetëm të një këshilli ndërmarrjeje, që mbështeten në numrin më të vogël të të punësuarve. Por pikërisht pasi të gjithë këta faktorë deri tani të çojnë në atë që, shumë punëmarrëse e punëmarrës nuk mund të bëhen anëtarë të një sindikate edhe në se ata vetë do të donin, duhet që sindikatat të bëjnë atë që të diskutojnë e të zbatojnë struktura të reja.

Disa sindikata degësh i kanë ndërmarrë tashmë hapat e para për këtë gjë. Tek ato mund të bëhen direkt anëtarë dhe punëmarrëse e punëmarrës – pa pasur sindikatë ndërmarrjeje. Ky është një hap i parë i rëndësishëm. Por ama nuk duhet mbetur vetëm deri këtu, pasi me resurset e deritanishme të sindikatave të degëve, këta anëtarë, edhe duke u nisur nga dëshira më e mirë që mund të ekzistojë, do të mbrohen jo mjaftueshëm në jetën e përditshme të punës. Ata mund të ndihmohen vetëm në rastet e dëmtimeve të paraqitura deri tani (pushim nga puna, paralajmërim për pushim nga puna, ulje në nivle më të ulta pune etj.). Mbrojtje paraprake më këtë nuk është akoma mjaftueshëm e mundur. Pra këtu ka një lidhje të tërthortë të çështjeve të përgjithshme të strukturave organizative me udhëzimin e përforcimit të fuqisë zbatuese, të kompetencës dhe të burimeve të sindikatave të degëve.

Çështja e pozicionit, e mbrojtjes dhe e përfaqësimit të suksesshëm të një anëtari të veçantë nëpërmjet organizatës sindikalistë është edhe në këtë pikëpamje vendimtare dhe pika e vërtetë kyçe e të gjithë diskutimeve reformuese.

Anëtarësim qendror sjell përfytyrim ...

Në se lidhen rrethanat e ndryshme të përmendura, del se zgjidhja më e mirë është në një administrim të centralizuar të anëtarësisë në nivel dege. Kjo do të ishte në çdo rast thelbësisht më transparente. Me një sistem qendror të administrimit të anëtarësisë sindikatat do të ishin sindikatat më të afta për aksion.

Që të bëhet kjo, duhet që të shoqërohet edhe me një pikënisje thelbësisht të re të ndarjes së mjeteve. Në vendet në transformim ka një dëshmi /provë prej shumë kohësh, që shumë organizata degësh dhe konfederata nuk mund t'i përmbushin ose mund t'i përmbushin pjesërisht detyrat e tyre, pasi atyre thjesht u mungojnë mjetet për këtë. E për këtë nuk është domosdoshmërisht në radhë të parë shuma e përgjithshme e të

ardhurave nga anëtarët, gjë e cila është shumë e ulët, se sa shumë më shumë është ndarja e tyre në nivele të ndryshme pune. Në se ato që janë përshkruar në të kaluarën janë të vërteta, atëhere sindikatat e ndërmarrjeve mund të heqin dorë nga një pjesë e madhe e kontributeve në favor të organizatave të degëve. Kjo duhej dhe mundte të sjellë pastaj shumë shërbime në thelb dhe organizative, të cilat do të ishin direkt në të mirë të punës së sindikatave të ndërmarrjes. Për anëtarët e veçantë do të përmirësohej kështu mbrojtja dhe përfaqësimi aktiv i intereseve, nëpërmjet kësaj lloji rishpërndarjeje të mjeteve.

... dhe aftësi zbatuese politike

Përkundrejt këtij postulati qendrojnë shumë interesa dhe frikëra, të cilat e pengojnë një zbatim të shpejtë ose kërcënojnë ta bëjnë fare të pamundur atë. Sigurisht që fillimisht është interesi në nivel ndërmarrjeje, që pjesën mundësisht më të madhe të të ardhurave nga kuotat ta mbajnë për vete. Dhe padyshim që nëpërmjet kësaj mund të bëhet një sasi goxha e madhe të mirash për anëtarët.

Sindikatat sot janë organizata politike dhe jo shoqata sociale.

Megjithatë shumë arritje të sindikatave të ndërmarrjeve kufizohen më shumë në interesat sociale si sigurimi/gjetja e mallrave me kosto më të favorshme, gjetja e vendeve për pushime, dhurata për jubilerë, kompesime për varrime ose dhe për zhvillimin e festave sportive. Të gjitha këto janë – pa diskutim – gjëra të dobishme për anëtarët, por megjithatë kanë të bëjnë vetëm pak me parashtrimin e detyrave të sotme të një sindikate moderne. Sindikatat moderne në radhë të parë përkujdesen sot

pro- aktivisht – pra paraprakisht – që baza e punës së tyre të jenë kushtet më të mira të punës e vende më të sigurta pune për njerëzit, pra në mënyrë që të përkujdesen mjaftueshëm për këto gjëra. Në se ato mund t'i përmbushin këto detyra në kuadrin e strukturave më moderne e kompetencës dhe aftësisë zbatuese më të zhvilluar, atëherë sigurisht ka edhe hapësira për shërbime sociale për anëtarët. Raporti midis forcës goditëse politike dhe shërbimit social duhet në pjesën më të madhe të vihet sërish në diskutim në sindikatat!

Në se do të bënim në formë të shkurtër një pasqyrë të ardhshme për reformën e strukturave financiare, atëherë me siguri që kësaj do t'i përkasin fjalët kyçe të mëposhtme të organizimit politik: struktura financiare qendrore dhe transparente me kontroll demokratik, vënie/përdorim prioritarë e financave për krijimin dhe përsosjen e kompetencës së brendëshme, aftësinë mbrojtëse për të gjithë anëtarët, aftësi për fushata dhe forcë zbatuese organizative.

Linja themelore për një organizatë sindikaliste moderne

Sigurisht që nga gjithë këto idera nuk del aspak ndonjë vizione i qartë i një strukture organizative të ardhshme. Për më tepër– ashtu siç janë përmendur në fillim – kushtet ekzistuese si dhe strukturat dhe traditat e organizatave janë gjithashtu të ndryshme. Në se do të donim të thonim disa fjalë kyçe për një pasqyrë organizative të ardhshme sipas pikave kyçe të përmendura për qëllimet 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 qendron përfaqësimi efektiv i interesave të çdo anëtari të veçantë (dhe i 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 mënyre demokratike dhe transparente për të gjitha çështjet organizative të brendshme dhe ato politike sindikaliste.
4	Sindikatat janë të pavarura politikisht dhe të ndërtuara organizativisht e financiarisht në mënyrë të tillë, që ato t'i kryejnë po në mënyrë të pavarur detyrat e tyre themelore.
5	Sindikatat janë të afta në të njëjtën masë: për dialogun kompetent dhe atë të gatshëm për kompromis – por edhe për përplasje e deri në aftësinë efektive për të zhvilluar grevë.
6	Sindikatat janë të ndërtuara në mënyrë të tillë, që të ofrojnë një prezencë mundësisht sa më të madhe në të gjitha fushat. Prezenca arrin/siguron mundësira për mbrojtje dhe ndihmë, por edhe mundësi për rekrutim anëtarësh dhe aftësi për fushata.
7	Pikërisht në zhvillimin politiko-shoqëror të vendeve në transformim, sindikatat e nxjerrin kërkesën e tyre si një faktor të rëndësishëm shoqërorformues dhe e përforcojnë atë nëpërmjet aftësisë argumentuese dhe aftësisë përkatëse të aksionit.
8	Sindikatat janë në gjendje me kompetencë dhe me resurset e personelit që të mund të bashkëveprojnë edhe si co-menaxher në çështjet në ndërmarrje dhe specifike të degëve.
9	Sindikatat janë organizata politike dhe të afta të bashkëkrijojnë aktivisht dhe me kompetencë veçanërisht fushat në politikën ekonomike dhe sociale të vendit të tyre.
10	Sindikatat janë të lidhura në mënyrë ndërkombëtare. Ato bashkëveprojnë në strategjitë ndërkombëtare dhe globale dhe janë në gjendje që këto strategji t'i zbatojnë edhe në vendet e tyre.

Sigurisht mund të përmenden edhe një sërë pikëpamjesh të tjera në ecurinë e mëtejshme dhe në diskutimet aktuale për reformat brenda përbrenda sindikatave do të ketë qëllimvënie dhe ide të tjera.

Impulse për punë reformuese

- Mekanizmat e tashme të kontrollit dhe shpesh pikërisht edhe kritika për punën e tyre duhen diskutuar në një debat të hapur me qëllimin për të zhvilluar me mirëkuptim rregulla të reja apo për të përmirësuar ato ekzistueset. Nëpërmjet kësaj është e mundur një akceptancë më e madhe midis niveleve të ndryshme të sindikatave.
- Në një diskutim të shtruar në konfederatë duhet verifikuar së pari se cila organizatë apo nivel organizate do të ishte veçanërisht më e përshtatshme për zbatimin e vlefshëm të planit /qëllimit të decentralizimit. Këtu mund të bëheshin pikënisjet e projekteve, eksperiencat e të cilave mund të bëheshin të përdorshme brenda përbrenda gjithë organizatës.
- • Mund të provohej/verifikohej në se për fusha të caktuara të anëtarësisë mund të kishte ndonjë mundësi aktivizimi të përcaktuar, si p.sh. në nivel vendi apo ndërmarrjeje. Por edhe grupet e anëtarëve deri tani më pasivë apo të pa vëna re mjaftueshëm deri tani duhen marrë në konsideratë. Këtu u jepet mundësia – prej aftësive të përshkruara të së ardhmes – veçanërisht seksioneve të grave ose të rinisë. Duhet arritur që në të ardhmen çdo organizatë të disponojë seksione të tilla me aftësi vepruese të mjaftueshme.
- • Ato që na mëson jeta në punë shpesh si nëpërmjet eksperiencës ashtu edhe nëpërmjet kohës t'i parashtrajmë për sindikatat. Këtu ka fushëtema që nga re-

krutimi i hapur i anëtarëve të rinj e grupet e punës e të informacionit e deri p.sh. tek çështjet e pensioneve.

- • Për t'i provuar mundësitë e veprimit të sindikatave si grupe relevante shoqërore, mundet që – nëpërmjet organeve/forumeve ekzistuese të dialogut social – të kryhen aktivitete të rëndësishme jashtë ndërmarrjeve. Meqë interesat e punëmarrësve shpesh kufizohen nga kushtet komunale apo rajonale, ato mund të jenë qëllimi i fushatave.
- • Në se është e vërtetë se nga kokat/mendjet e shumë anëtarëve “mund të nxirret ar”, atëhere kjo gjë duhet organizuar. Mund të zhvillohen workshop–e me tema të orientuara e në to të ftohen anëtarë sindikatash kompetentë. Rezultatet e tyre mund të bëheshin përsëri objekt i punës publike të sindikatave. Mund të jenë p.sh. rrethe ekspertësh për teknika të ndryshme prodhimi, por edhe grupe mësuesish për hartimin e përmbytjeve më të mira arsimore, ose gazetarë për diskutimin e një komunikimi sindikalist të brendshëm më të mirë dhe shumë e shumë të tjera ...
- • Në sindikatat e mëdha të ndërmarrjeve mund të diskutohen “patronazhe /kumbari për më shumë mbrojtje sindikaliste” nëpërmjet të cilave mund të ndikohet në ndërmarrje të tjera. Këtu u jepet mundësia p.sh. veçanërisht atyre ndërmarrjeve të vogla ose të mesme që janë pa mbrojtje sindikaliste.
- • Përballë dobësive të organizatave të veçanta të degëve, mund të krijohen “grupe të gjetura”, të cilat përpiqen të përpunojnë një situatë “win – win”nëpërmjet një kooperimi të vlefshëm teknik dhe bazal, pa qenë nevoja e “marrjes përsipër ose e fuzionit”.

- Sigurisht që duhen sistematizuar rrethet ekzistuese të diskutimit mbi të gjitha çështjet strukturore financiare. Këtu del një nevojë e madhe e një diskutimi të gjerë nga njëra anë, dhe e garantimit të transparencës nga ana tjetër. Jepet kështu mundësia për të sjellë në organizatë një plan diskutimi me pika të përcaktuara si në përmbajtje ashtu edhe në afat kohor, pa dashur “të shesësh” mendime të gatshme.

Mendimet dhe çështjet e përmendura përbëjnë vetëm një kontribut në këto diskutime. Ato mbështeten në eksperiencat e shumë seminareve, forumeve të diskutimeve dhe konferencave që janë zhvilluar nga projektet rajonale të Fondacionit Friedrich Ebert në 10 vitet e kaluara.

Në fund duhen përmendur edhe disa ide, të cilat janë nxjerrë nga disa sindikata në vendet në transformim dhe që për momentin janë realizuar me shumë sukses. Veç kësaj janë edhe disa mendime të zyrës rajonale të fondacionit Friedrich Ebert në Beograd, të cilat mund të diskutohen tashmë këtu apo atje.



Pikënisje pragmatike – ide të reja – praktika më e mirë

Në këtë shtesë do të paraqiten disa shembuj dhe ide, të cilat tashmë janë realizuar, ose po diskutohen tani nëpër sindikata. Sigurisht që radha do të vazhdojë në mënyrë të çfardoshme dhe autori do t'iu falenderonte për njoftime nga diskutimet në sindikata për të pranuar si shtesë këto shembuj nga praktika më e mirë.

Në vazhdim janë disa pikënisje ose impulse të menduara, të cilat sigurisht duhen përsosur e konkretizuar më tej në praktikë.

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

Pasi shumica e reformave organizative dhe diskutimeve për to shpesh pengohen prej statuteve ekzistuese apo pjesërisht cënohen nga ligjet, rekomandohet që të mendohet se si tej ndryshimeve statutore dhe ndryshimeve të ligjeve të mund të vësh në lëvizje gjëra, për t'u afruar një hap më pranë me strukturat organizative moderne të ardhshme.

Pra ofrohet kështu rasti që fillimisht të zhvillohen projekte konkrete, të cilat janë të referuara në një objekt /temë krejt konkrete dhe që kanë një kohë ecurie të përcaktuar, në mënyrë të tillë që të mund të përkufizohen saktësisht si në lidhje me volumin/shtrirjen e tyre, ashtu edhe me shpenzimet financiare të tyre. Kjo mënyrë të vepruari lejon edhe një evaluim të mjaftueshëm për çështje /pyetje si: a ja vleu kjo gjë apo ishte e gabuar, ose çfarë mund të bëhet më mirë për të arritur rezultate më të mira – ose mënyra e të menduarit ishte e drejtë apo e gabuar.

Përveç kësaj, të gjithë ata që në ndonjë mënyrë apo tjetër mund të marrin pjesë në projekte – personalisht apo financiarisht – të përfshihen shumë saktësisht në kontrollin dhe evaluimin e tillë që të ketë një transparencë të mjaftueshme mbi përdorimin e parave dhe të burimeve personale. Nuk është e thënë që projektet të jenë me patjetër 100 % të suksesshmëm. Në se ato nuk janë të tillë, kjo gjë – duke u nisur nga përpjekjet e bëra - nuk ka sjellë akoma dëm për sindikatën, pasi nuk është prekur apo kanë ndryshuar statutet. Por gjithnjë është një sukses që të kesh fituar eksperiencë shtesë, për të gjetur pastaj një zgjidhje akoma më të mirë. Karakteri i projekteve lejon që të sillen ide të reja e të mëtejshme për shumë ide reformuese ekzistuese dhe për të kaluar rreziqe edhe më të mëdha.

Tema dhe projektide për reformat organizative

Parimi i orientimit me projekte në aspektin e ndryshimeve strukturore në organizatë bën që natyrisht të përçohen edhe lëmi të tjera, për të cilat u fol më sipër. Disa janë përmendur shkurt, për ta bërë më të qartë, se nga njëra anë mund të arrihet shumë, por 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 në mënyrë të detajuar dhe janë paraqitur edhe nevojat financiare përkatëse, varet pastaj, në shumicën e rasteve, nga vetë sindikata e degës që të kryejë punë bindëse sipas radhës së vet. Një konferencë rajonale ose diçka e ngjashme mund t'i bashkojë përfaqësuesit e sindikatave të ndërmarrjeve, mundet që ky projekt të prezantohet në mënyrë të detajuar e atje të kërkohet me afat dhe me qëllim që një pjesë e të ardhurave nga kontributet e anëtarëve (pra nga

kuotat) të vihet në dispozicion të këtij projekti. Parimisht duhet të jetë kështu që kush merr pjesë në projekt financiarisht dhe / ose personalisht, ka një të drejtë për transparencë, për bashkëveprim në të gjitha vendimet e projektit dhe natyrisht edhe për avantazhet e rezultateve të projektit. Anasjelltas vlen ajo, që kush nuk merr pjesë, nuk mund të presë që këto rezultate shitesë, të cilat janë sjellë si pasojë e projektit, të mund të ofrohen për të apo për sindikatën e ndërmarrjes së tij.

Pra varet nga vetë projektbërësit që të bindin mjaftueshëm koleget dhe kolegët e tyre për vlefshmërinë dhe domosdoshmërinë e projekteve të tilla. Cilat fusha mund të mbulohen veçanërisht mirë nga këto projekte?

Kompetenca në lëmitë/ fushat thelbësore të punës sindikaliste

Pothuajse në të gjitha sindikatat mungojnë ekspertët për fushat e rëndësishme thelbësore të punës së sindikatave. Kështu ka shumë pak ekspertë për politikën sociale ose ekonomike, ka shumë pak ekspertë për politikën informative organizative të brendëshme ose dhe për fushatat dhe aksionet e rekrutimit të anëtarëve. Të gjitha këto projekte kanë nevojë natyrisht për një kohëzgjatje të caktuar. Një sukses i dukshëm nga aktivitetet e ndryshueshme zakonisht nuk mund të vihet re as pas një gjysëm apo një viti të plotë. Lloje të tilla aktivitetesh kërkojnë shpesh 2, 3 ose dhe më shumë vite për të shpalosur veprimin e tyre. Pasi duhet që fillimisht të kualifikohen kolege dhe kolegë për këtë gjë apo duhet të integrohen ekspertë të rinj në sindikata, të cilët do të mund të kontribuojnë me dijet e tyre për punë sindikaliste. Një fushatë mund të jetë gjithnjë e suksesshme vetëm në se ajo përgatitet nga ekspertët.

Të definohen saktësisht rezultatet e projekteve

Krahas perseptivës personale duhet që në fund të fundit në çdo projekt të jetë e përcaktuar edhe perspektiva e një rezultati pune krejt konkrete, të dukshme dhe të verifikueshme. Kështu p.sh. një projekt mund të përfshijë një fushatë, i cili ka pra kështu si temë njërën nga pikat më të rëndësishme të sindikatës, dhe që do të zhvillohet p.sh. brenda dy vjetësh. Këtu vetëkuponhet nuk mund të bëhet fjalë për tema aktuale apo jetëshkurtra, por për temëfusha themelore si p.sh. ndryshimi i kuadrit ligjor të sigurimit shëndetësor ose në mënyrë të ngajshme. Prandaj në këto raste duhet fillimisht të gjehen specialistët /ekspertët për çështjet përkatëse për t'u integruar në projekt.

Kështu mund të bëhet edhe me pjesmarrjen aktive të sindikatës në proceset ligjore, ku p.sh. kur bëhet fjalë që si sindikatë të përgatitet një projektligj vetë – dhe ndoshta si projektligj i parë – e pastaj për ta sjellë atë në diskutim publik dhe politik. Për këtë gjë mund të ndihmojë më shumë eksperiencia nga organizatat sindikaliste ndërkombëtare.

Të merren parasysh /të respektohen interesat e sindikatave të ndërmarrjes

Në se projektqëllime të tilla për sindikatat e ndërmarrjes duken jo mjaftueshëm konkretë ose të dobishëm në mënyrë të kushtëzuar për vetë ato, atëhere mund të fillohet p.sh. edhe me një fushatë rekrutimi për anëtarë të rinj, për të fituar sindikata projektide. Kjo vlen si për rekrutimin e anëtarëve të rinj në ndërmarrjet ekzistuese, ashtue edhe për rekrutimin e anëtarëve të rinj në ndërmarrjet në të cilat sindikatat nuk janë të përfaqësuara deri tani.

Ose: përballë gjendjes ligjore të komplikuar dhe të vështirë gjithnjë në rritje, shumë sindikata ndërmarrje që prej shumë kohësh nuk mundën të diskutojnë në mënyrë kompetente për të gjitha

çështjet aktuale ose të vepronjë për to në ndërmarrje. Ato kanë nevojë për ndihmë kompetente nga jashtë, e cila mund të vijë nëpërmjet një projekti p.sh. për çështjet ligjore të mbrojtjes në punë ose ngjashëm.

Për zhvillimin konkret të projektit mundet p.sh. t'u drejtohe mi edhe kolegeve dhe kolegëve me eksperiencë nga sindikatat e ndërmarrjes. Më tej duhen përpunuar strategji, të prodhohen materiale dhe të përcaktohen ecuri pune afatgjata. Të gjitha këto kushtojnë para, por të gjitha këto sjellin – kur ecën pozitivisht – në fund të fundit një fitim më shumë për sindikatën.

Dëshira /lutja kryesore e pothuajse gjithë projekteve: anëtarë të rinj

Pothuajse gjithnjë tema e rekrutimit të anëtarëve është një temë qendrore për projektet. Kjo sepse me projektet sindikatat hapin ose zgjerojnë sfera të reja pune, paraqiten ato më shumë para publikut ose shkojnë tërësisht tek anëtarë potencialë të rinj. Kështu skuadrat e rekrutimit mundet të bashkohen në një projekt, mund të arsimohen (kualifikohen) dhe të merren vetëm me punën e rekrutimit të anëtarëve të rinj. Këtë gjë disa sindikata e kanë bërë tashmë me sukses të madh (p.sh. Solidarnosc në Poloni). Avantazhi në një lloj orientimi të tillë qendron në atë që pjesmarrësit mësojnë në çdo aksion dhe fitojnë eksperiencë të mëtejshme për punën në të ardhmen. Kështu mund të organizohen sindikalisht sektorë krejt të rinj të botës së punës, sepse detyra e këtyre projekteve do të ishte gjithashtu, që të zgjerojnë më tej kreativisht mundësitë e deritanishme kryesisht të kufizuara të sindikatave për rekrutimin e anëtarëve në ndërmarrjet pa sindikata. Mund t'i dilej mbanë p.sh. të organizohen të tëra zinxhirët e veprimit dhe më vonë madje edhe për t'i rrjetëzuar (lidhur) ato. Sigurisht që në çdo projekt ka edhe rreziqe, por ato

mund të vihen nën zotërim dhe nuk e rrezikojnë në asnjë rast sindikatën.

Learnin by doing – të mësosh duke punuar

Një projekt tjetër rekrutimi mund të merret konkretisht me çështjen se si mund t'u drejtohesh të punësuarve në ndërmarrjet e vogla dhe shumë të vogla dhe si mund të fitohen ata për t'u bërë anëtarë sindikata. Pasi këta të punësuar janë shpesh nën presionin e madh të punëdhënësve të tyre, ata dinë edhe shumë pak mbi sindikatat dhe mbi mundësitë për të bashkëpunuar në sindikatë apo për të marrë mbrojtje nga sindikata. Format e deritanishme të bisedimeve me anëtarët potencialë nuk mjaftojnë. Duket sheshit që shifrat e anëtarësisë në KMU e dëshmojnë këtë bindshëm negativisht. Kështu që duhen gjetur mjete dhe rrugë të reja, të cilat fillimisht mund të përpunohen vetëm nëpërmjet një projekti.

Tema: fushatat dhe puna me publikun – e papritura është e njoftuar

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 duhen të sigurohen dhe përse sindikatat duhet të bëjnë shumë më tepër se deri tani.

Hiqet taksa e sheshtë në Slloveni

Kur pothuajse të gjitha partitë politike në Slloveni filluan për të menduar për një futje/ aplikim të mundshme të taksës së sheshtë dhe për ta zbatuar atë së shpejti, sindikatat u alarmuan. Megjithëse kjo gjë në shikim të parë tingëllonte si diçka e thjeshtë dhe e mirë për punëmarrëset e punëmarrësit, do të bëhej më vonë për shumë njerëz një surprizë aspak e këndshme.

Kështu sindikatat u menduan se si mund ta paraqesnin këtë temë krejt pozitive në pamje të parë, në mënyrë të tillë që mos të bëhej e njohur vetëm sipërfaqja por edhe “hyçkëlat” e kësaj lloj reforme. Për këtë atyre u duhej të merrnin fillimisht të gjitha informacionet e duhura. U krijuan edhe shtabe pune dhe planifikimi për këtë gjë. Përveç kësaj duhej që të gjitha informacionet dhe argumentat e rëndësishme të tejçoheshin si në anëtarësi ashtu edhe në publik.

Pastaj duheshin zhvilluar strategji, të cilat të mundësonin një fushatë të suksesshme. Vetë tema nuk ishte një temë “normale” për sindikatat dhe njerëzit në fillim nuk prisnin që sindikatat mund ta bënin një temë të tillë politike si një pikë kyçe të punës së tyre. Një strategjie e suksesshme jeton kur ajo përmban mundësi rritjeje për gjithë ecurinë e fushatës. Kështu u fillua me fletë-

volante, pastaj erdhen seritë e pllakateve, u mblodhën pastaj edhe firma dhe së fundmi u bë që të aprovohej një referendum i cili çoi në hedhjen poshtë të taksës së sheshtë. E gjithë kjo mundi të zbatohej, sepse sindikatat përdoren edhe mjetet e tyre të njohura – si demonstratat ose mitingjet.

E në fund të gjithë kësaj taksa e sheshtë pra nuk u lejua, e kështu sindikatat fituan respekt nga të gjithë pjesët e popullsisë dhe gjithashtu edhe në politikë. Dhe respekti është një premisë e mirë për një imazh të mirë – dhe këtë sindikatat sllovene mundën ta fitonin në vendin e tyre dhe më gjerë.

Me pak përpjekje të bësh “shumë erë”

Por ka edhe ide “të vogla” për ta bërë opinionin të vëmendshëm ndaj sindikatave dhe dëshirave të tyre. Shumë kolege dhe kolegë në vitet e kaluara kanë zhvilluar ide të tilla, kanë vrarë mendjen për to dhe disa prej tyre madje kanë mundur t'i zbatojnë. Por fatkeqësisht shumë kanë mbetur vetëm ide – ndonjëherë edhe sepse p.sh. funksionarët nuk kanë besuar që të sjellin forma të llojit të ri të punës sindikaliste në publik.

Këtu qendron në ditët tona shpesh dhe momenti surprizë, që tregon një efekt të madh. Kjo është edhe një fakt, që opinionin pret nga grupe të caktuara si p.sh. nga sindikatat, vetëm forma të përcaktuara paraqitjeje. Në se një sindikatë nuk e përmbush njëherë këtë përfytyrim, por të surprizon me diçka krejt të papritur, kreative apo dhe komike, atëherë ajo duhet të jetë e sigurt që kjo gjë siguron/garanton një gjë të re dhe tërheq më shumë

vemendje. Për të ilustruar drejtimin e të menduarit japim më poshtë disa ide si skicë ose propozime, të cilat vijnë nga rrethe sindikaliste të ndryshme, por që shpesh presin për t'u zbatuar.

- **Policët thurin triko për më shumë para**
20-30 policë pa uniformë mund të përpiqen të tërheqin vëmendjen në një rrugë pazari, në se ata – të ulur në një karrike të vogël – thurin një pulovër gjysëm të mbaruar. Me pak punë paraprake në shtyp mund që lajmi të përhapet kudo. Sigurisht tek kalimtarët do të lindin pyetje, do të bëhen diskutime dhe do të përhapen argumente.
- **Gazetarët lexojnë me zë të lartë**
Një drejtim qëllimi të ngjashëm mund të ketë një aksion kur gazetarët të lexojnë me zë të lartë pasazhe nga libra të ndryshëm. Ose ata mund të referojnë pasazhe nga fjalimet e politikanëve mbi lirinë e shtypit. Një paraqitje e tillë para publikut do të rezultojë pothuajse vetvetishëm me diskutime mbi situatën momentale të punës.
- **Shoferët e autobuzave janë të mirësjellshëm**
Çfarë surprize do të ishte për shumë përdorues të mjeteve të transportit publik, në se ata në një ditë të caktuar do të përshëndeteshin me një mirësjellje të stërholluar kur ata të hipnin në këto mjete, etj. etj. Nga kjo mund të tregohet se të punësuarit mund të jenë më të mirësjellshëm në se ata p.sh. do të ishin të kënaqur me pagën apo me kushtet e tyre të punës.
- **Sindikalistët ruajnë fëmijët**
Në një ditë sindikaliste mund të ofrojnë – natyrisht pas një pune të hollësishme me shtypin – që të përkujdesen për fëmijë për disa orë. Këtë gjë ata mund të bënin edhe fare publikisht. Qëllimi mund të ishte që të tregoheshin ngarkesat shtesë që kanë gratë në botën e punës, ose për të kërkuar një përkujdesje më të mirë për fëmijët, apo për të folur për tema 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 parlament, vendimet etj. dhe i kanë komentuar ato publikisht. Shumë shpesh ata konstatuan dallime të mëdha midis „fjalimeve të së dielës“ dhe punës së përditëshme të këtyre politikanëve. Paraqitja e tyre publike nxirrte jo rrallë ndryshime të sjelljes – si tek politikanët ashtu edhe tek zgjedhësit e tyre.

Ide të tjera mund të ishin:

- rinia sindikaliste fton – pra shkëmbim me vendet e tjera
- mbrëmje e hapur diskutimi me gratë sindikaliste
- sindikatat përkujdesen për cilësinë e ngrënies në mence
- etj.

Mund të gjenden edhe shumë e shumë ide të tjera në këtë drejtim apo të realizohen ato që ekzistojnë – kryesisht me personel apo nevoja financiare vërtet të vogël. Lloje të tilla aktivitete mund të jenë shpesh edhe pjesë përbërëse e fushatave më të mëdha. E rëndësishme është vetëm kjo: me aksionin mos kënaq pritshmërinë ose imazhin ekzistues në publik, por surprizoje atë me të papriturën!

Grupe të rëndësishme për sindikatat

Në se sindikatat kuptohen si organizata mbrojtëse për të punësuarit, duhet që ato të përqendrohen veçanërisht tek ata, të cilët janë të mbingarkuar më shumë në botën e punës apo që nuk kanë asnjëherë shansin që të kenë një vend pune të rregullt. E kjo prek veçanërisht 2 grupe: gratë dhe të rinjtë.

Gratë në botën e punës

Gratë përgjithësisht nuk punojnë pikërisht në prodhim në uzinat e mëdha të çelikut ose në prodhimin e automobilave apo në sektorin e prodhimit në industrinë kimike. Gratë punojnë në administrata, më shpesh në ndërmarrjet e vogla e shumë të vogla të sektorit të shërbimeve. Këtu ato kanë një mori të tërë disavantazesh në krahasim me kolegët e tyre meshkuj. Këto gjëra quhen si më të shpeshtat nga sindikatat, por sindikatat nuk bëjnë përpjekje për të gjetur mjete dhe rrugë që të arrijnë tek këto gra e për t'i vënë ato në lëvizje për bashkëpunim, apo për t'iu dhënë atyre mundësinë për të bërë së bashku diçka për ndryshimin, apo për t'i ndihmuar ato konkretisht në situatat në vendin e tyre të punës.

Gratë janë ekspertet më të mira për çështjet specifike të grave

Për këtë del nevoja e grave si eksperte, të cilat mund të trajtojnë si me përvojë praktike ashtu edhe me njohuri përkatëse ligjore situata të tilla të të prekurave. Edhe për këtë duhen menduar projekte dhe të përcaktohen qëllime konkrete, të cilat mund të zbatohen nga një skuadër përkatëse projekti. Në se kjo skuadër projekti ia del mbanëqë të trajtojë me sukses çështje specifike të grave apo të përmirësojë situatën e grave në ndërmarrje, atëhere patjetër sindikatat do të arrinin të bënin për vete një "lumë" më të madh njerëzish. E veçanërisht atëhere në se këto përvoja i bën publike dhe i zbaton edhe në ndërmarrje të tjera.

Rinia në botën e punës

Nuk ka nevojë të theksohet më tej ajo që sindikatat kanë nevojë për anëtarë të rinj në moshë. Kjo tashmë është e ditur. Fusha/sfera për t'iu drejtuar të rinjve është shumë e madhe. Kjo gjë fillon që në shkollat ku të rinjtë marrin orientimet e tyre të

para profesionale, kalon pastaj më tej në universitetet e deri tek vendet e tyre shpesh të përkoshshme të punës në ndërmarrjet.

Për secilin nga këto lëmi duhen krijuar e zhvilluar mjete specifike për t'i bërë edhe të rinjtë të interesohen për sindikatat dhe njëkohësisht për t'u dhënë atyre shansin të angazhohen në këto sindikata. Kjo do të ishte edhe detyrë e këtyre projekteve, që nëpërmjet hapësirave të lira specifike për të rinjtë, t'i jepej atyre mundësi që të ndjekin fatin e tyre sipas modeleve të tyre. Për këtë nuk duhet të dalë në plan të parë vetëm një anëtarësim formal, por fillimisht synimi që të rinjtë t'i bëjmë të interesuar për sindikatat e për t'iu paraqitur atyre se ata “në” dhe “me” sindikatën kanë mundësi të zbatojnë dhe të zhvillojnë interesat e tyre. Një detyrim /shtrëngim për anëtarësim në strukturat dhe hierarkinë sindikaliste ekzistuese, në shumicën e rasteve do të ishte jashtëzakonisht kontraproduktiv. Vetëm nga kjo gjë del domosdoshmëria që duhen krijuar grupe specifike ekspertësh nga anëtarët sindikalistë të rinj, që të punohet konkretisht për këtë qëllim.

Puna specifike me të rinjtë kërkon ide të reja

Ekziston pikërisht një paragjykim i përhapur gjerësisht, që të rinjtë nuk dëshirojnë më të organizohen e nuk duan të ndërhyjnë më për interesat e tyre vetjake. Ata janë nënshtruar përballë ofertës së përshtatshme absolutisht të munguar dhe kërcënohen kështu të bien në izolim apo të “mësojnë” që fatet e tyre mund t'i marrin vetëm vetë ata në duar (një moto fantastike e sindikatës rinore në Bullgari: për ca gjëra nevojiten vetëm dy – por për shumicën e gjërave nevojiten shumë më shumë!). Me projektet rinore sindikatës i shtohet edhe një fushë tjetër detyrash, pikërisht për të bindur thelbësisht të rinjtë, se përfaqësimi i organizuar i intereseve – pavarësisht se në çfarë lloji – është rrugë më e mirë se sa veçimi dhe se lufta e ndarë.

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

Fushata ndërkombëtare “Është koha”!

Për herë të parë që nga luftat në Ballkan organizatat sindikaliste ia dolën mbanë që të kryejnë me sukses një aksion publik të përbashkët në 10 vende në të njëjtën ditë e me një moto. 20 Qershori tregoi se sindikatat rinore nga Shqipëria deri në Hungari, nga Kroacia e deri në Rumani “i përshkon një fill” kur bëhet fjalë për luftën kundër papunësisë së të rinjve dhe për krijimin e perspektivave më të mira për të rinjtë në rajon. Rreth 20.000 të rinj ishin atje dhe në shtyp, radio apo televizion munden të përdorëshin shumë mundësi për të folur mbi temat e rinisë dhe aksionit të tyre.

SEENet –it pra “South East European Network” (Rrjeti i Europës Juglindore) I përkasin sindikatat rinore nga 10 vende: Shqipëria, Bosnje- Herzegovina, Bullgaria, Kosova, Kroacia, Maqedonia, Mali i Zi, Rumania, Serbia dhe Hungaria. Atë që të “vjetrit” nuk mund ta bënin, e vunë në jetë / e realizuan sindikatat rinore në bazë të një projekti të vetëhartuar të BE e në bazë të mbështetjeve të tjera në rajon: të flasin me një zë dhe t’u drejtohen publikisht njerëzve në gjithë rajonin. Motoja e përbashkët “Është koha” duhet të zgjojë/shkundë dhe të bëjë të qartë se me kufizimin/izolimimin e mëtejshëm të rinisë nuk mund të ketë një perspektivë ekonomike dhe shoqërore për vendet në rajon. Kjo fushatë duhet të bëjë të qartë: të rinjtë duan të marrin pjesë në ndërtimin e rajonit dhe sindikatat rinore kërkojnë bashkëpunim aktiv të rinisë që ndihet gjithnjë e më shumë e izoluar.

Marrë nga një njoftim për shtyp.

Tema e kontributeve të anëtarëve (kuotave)

U përmend e u theksua disa herë që deri tani vetëm pak sindikata e kanë mundësuar në statutet e tyre, që të punësuarit mund të bëhen anëtarë direkt në sindikatën e degëve. Kjo është pranuar në statute, sepse ndërkaq këto sindikata kanë konstatuar se ka një numër të madh punëmarrësesh e punëmarrësish në sektorin e tyre, të cilët do të hynin me dëshirë në një sindikatë, por nuk mundeshin, pasi statutet e deritanishme nuk e lejonin këtë gjë.

“Anëtarësim sekret” në organizatën e degës

Kështu në statutet e disa sindikatave është pranuar një paragraf /pikë që të punësuarit bëhen anëtarë direkt tek sindikata e degës dhe mund ta japin kontributin /kuotën e tyre atje. Më këtë, përveç të tjerash, është garantuar që fakti i anëtarësimit të tyre në sindikatë nuk duhet bërë patjetër i njohur tek punëdhënësi apo që në mënyrë krejt të ndërgjegjshme të heshtet për të. Kryesisht kjo është e rëndësishme sepse shumë prej kandidatëve vijnë në këtë lloj anëtarësie ose nga ndërmarrje aspak dëshamirëse ndaj sindikatave, ose nga ndërmarrje që janë shumë të vogla e që deri tani nuk kanë lejuar përfaqësi sindikaliste.

Asnjë rrezik për sindikatën ...

Një përcaktim i tillë shtesë në statute nuk sjell as edhe më të voglin rrezik për sindikatën dhe nuk është në kundërshtim me asnjë legjislacion – derisa për autorin është i njohur. Në se kjo e fundit mund të përbënte rast, atëhere sindikatat duhet të fillojnë të ndryshojnë pasazhet përkatëse në ligjet e punës apo ligjet për sindikatat. Megjithatë vlen edhe ajo që për sa kohë nuk ka “fajtor” për aq kohë nuk ka edhe “paditës”. Megjithatë del pyetja se kush

do t'i sulej /do t'i sulmonte sindikatat në se ato do të hapnin mundësinë e një anëtarësimi direkt në një sindikatë dege. Edhe në se do të ishte një rast i tillë, atëhere do të ishte një shkas që do t'ia vliente për sindikatat, për të diskutuar publikisht mbi lirinë e koalicionit dhe të drejtat sidnikaliste dhe për të kërkuar partnerë aleatë për më shumë demokratizim në botën e punës. Por fillimisht duhet të bëhet më shumë për atë që i ka bërë sindikatat të forta që në fillim: bëj tani atë që duhet dhe pastaj përkujdesu për sigurinë ligjore, për aq sa ajo është e domosdoshme.

... por sfidë e re

Me këtë mundësi hyrjeje në organizatë duhet të jetë e lidhur ajo që këta anëtarë të mund të marrin përkujdesjen e mjaftueshme. Kjo vlen jo vetëm për dërgimin e informacioneve etj., por edhe për mundësinë për të bashkëpunuar aktivisht në sindikatë apo edhe për të marrë funksione. Këtu paraqiten fillimisht qarqe pune për tema specifike, të cilat duhen organizuar gjerësisht edhe nga vetë të prekurit dhe të mund të ndihmojnë për të integruar vërtet anëtarë të rinj në sindikatë. Dhe natyrisht numërohet tek kjo përkujdesje anëtarësh edhe konstatimi që çdo anëtar i ri është një qelizë embrionale, që në këtë ndërmarrje mund të fitohen të tjerë anëtarë të rinj – e si qëllim afatgjatë të shihet krijimi i një sindikate ndërmarrjeje në të!

Vjelja e ardhshme e kontributeve të anëtarëve

Deri tani ka qenë kudo pa përjashtim kështu, që kontributet e anëtarëve (kuotat) janë hequr çdo muaj prej punëdhënësit direkt nga rroga dhe janë transferuar sindikatës. Kështu sindikatat – duan apo nuk duan – për burimin më të rëndësishëm të të ardhurave të tyre, janë të varur nga punëdhënësi i tyre! Përveç kësaj ato rrezikojnë anëtarët e tyre kudo ku punëdhënësit i për-

dorin negativisht njohuritë mbi anëtarësimet në sindikatë p.sh. në ristrukturimet e ndërmarrjes etj.. Përse nuk duhet të ketë një projekt në sferë të pjesshme të një dege, i cili të ecë në mënyrë të tillë që të shmangë këtë varësi dhe rrezik? A nuk mund të krijojnë sindikatat një sistem të vetin të vjeljes së kuotave – nëpërmjet një sistemi bankar apo edhe nëpërmjet “arkëtarit të mirë të vjetër”?

Pagesa e kuotës në Shekullin 21: jo me para në dorë

Flitet shumë për variantin modern të vjeljes nga bankat, i cili ndërkaq është i mundur pa problem edhe në shumicën e vendeve në transformim. Për këtë duhen krijuar programe kompjuterike dhe gjithashtu të kualifikohen kolege dhe kolegë për këtë gjë. (edhe për këtë gjë është theksuar më shumë se një herë, që sa më parë të rregullohet vjelja e kuotave në mënyrë qendrore, natyrisht aq më i pakët do të jetë shpenzimi). Përderisa nuk ka përcaktime ligjore konkrete, të cilat pengojnë një lloj të tillë ndryshimi të vjeljes së kuotës së anëtarëve, duhet të bëhet një marrëveshje e thjeshtë me punëdhënësin, që që nga një moment i caktuar sindikata t'i vjelë vetë kuotat e anëtarëve të saj. Për pengesat ligjore duhet verifikuar, në se nuk mjafton një marrëveshje formale vullnetare midis punëdhënësit dhe sindikatave për të mundësuar vjeljen e kuotave për sindikatat në këtë mënyrë. Në rast të një dyshimi më të madh ky projekt ndoshta fillimisht mund të terminohet për një kohë të caktuar së bashku me punëdhënësin, por e shpesh do të ecë pastaj që kjo formë e vjeljes së kuotës të vazhdojë edhe më tej kështu.

Vjelja qendrore e kuotës nga sindikata e degës

Modernizimi teknik i vjeljes së kuotës së anëtarëve është në çdo rast një premisë themelore që kuota e anëtarëve në të ar-

dhmen të mund të vilet edhe në mënyrë qendrore. Vjelja qendrore e kuotave të anëtarëve është sigurisht në pjesën më të pakët një çëshjte teknike, pasi ajo më shumë hap fushën e gjerë të diskutimit mbi marzhet e tashme të shpërndarjes në nivelet e sindikatave. Pra cili nivel merr dhe sa pjesë do të marrë ky nivel nga kuota e anëtarëve?

Është raportuar mjaftueshëm mbi avantazhet e një vjeljeje qendrore të kuotës së anëtarëve, ndoshta gjendet një sindikatë, e cila i kushtohet një projekti të tillë e kështu të mund të provonte edhe për sindikatat e tjera, në se kjo formë e vjeljes së kuotës nuk është më efiçiente, më transparente dhe thjesht më e mirë se ajo e deritanishmja.

Fillimi që tani – projektet arrijnë mundësitë

Në të gjitha këto lloj projektesh ka diçka të përbashkët: shtrirja dhe qëllimet e tij përshkruhen shumë saktësisht, zhvillimi dhe mbarimi është i përcaktuar po saktësisht dhe kontrolli dhe evaluimi /vlerësimi i tyre bëhen në mënyrë transparente. Në fund qendrojnë rezultatet konkrete të punës, të cilat mund të jenë një bazë e mirë për diskutime të mëtejshme dhe – në rastet pozitive – që japin në fund të fundit udhëzime konkrete për ndryshime strukturore organizative eventuale.

Nëpërmjet këtij terminimi duke pasur para sysh kohën dhe paratë, u jepet mundësia edhe “paradhënësve” (pra atyre që japin paratë) – sindikatave të ndërmarrjes – të marrin dijeni thelbësisht më të mira për përdorimin e këtyre kuotave të anëtarëve. Pasi shumë herë ata shprehin ndjenjën se ata nuk e dinë mjaftueshëm saktë e nuk mund të kontrollojnë se çfarë bëhet me paratë e “tyre”.

Projektet të hartohen bashkërisht – të zhvillohen dhe të vlerësohen bashkërisht

Është e qartë që interesat e sindikatave të ndërmarrjeve në degë paraqiten shumë të ndryshme, kështu që edhe për projekte të këtij lloji nuk mund të jepen modele fikse apo “receta të gatshme”. Megjithatë përvojat kanë treguar që projekte, të cilat të paktën janë hartuar në pjesën më të madhe së bashku me të prekurit – në këtë rast me sindikatat në ndërmarrje – marrin një miratim më të fuqishëm apo për t’u mbështetur më mirë në ecurinë e përgjithshme (sigurisht që për projekte të tilla ka edhe ndihmë shtesë nga jashtë nëpërmjet organizatave sindikaliste të tjera, mjeteve nga projektet e BE etj.)

Një rol duhet të luajë edhe një aspekt i fundit. Shumë temëfusha për projekte janë të tilla që të mund të tërheqin edhe grupe të tjera në një punë të tillë projektesh. Ama një politikë e tillë aleanciste për sindikatat paraqitet vetëm në se sindikatat mund të marrin kompetenca shtesë apo mund t’i paraqesin dëshirat e tyre para një publiku të gjerë. Prandaj partnerë aleatë do të ishin grupime përkatëse grashë në partitë, ose grupime të rinjsh nga studentët, ose OJF (Organizata jo fitimprurëse) specifike për çështje të përcaktuara. Përveç kësaj mund të mendohet edhe një karakter aleance ndërkombëtare p.sh. që sindikatat e degëve të dy vendeve fqinje të punojnë së bashku në një projekt të tillë dhe kështu të mund të zhvillojnë një mori të tërë eksperiencash.

Kërkohet një imazh i ri

Për ta mbyllur, një aspekt për punën sindikaliste, i cili nuk është i parëndësishëm. Pothuajse në të gjithë vendet në transformim sindikatat nuk gëzojnë pikërisht ndonjë imazh shumë

pozitiv. Megjithatë ka përjashtime si p.sh. në Slloveni apo Çeki, por këto janë rezultate të proçedurave ndryshuese shumëvjeçare në sindikata drejt strukturave moderne dhe stileve politike moderne.

Në pjesën më të madhe sindikatat vuajnë vetë nga imazhi i tyre. Megjithatë në të njëjtën masë ato e përforcojnë shpesh këtë imazh, sepse reprezentanca e tyre në të gjitha nivelet ndryshon vetëm pak. Kjo vlen si për aktivitetet ashtu edhe për personat. Kështu për shumë funksionarë, si tani dhe më përpara, është më e lehtë, që të paraqiten tek grupet tashmë të njohura në ndërmarrje dhe që të parashtrojnë tek ata idetë apo kërkesat sindikaliste. Por shumë më e vështirë është për ta që t'u paraqitet një publik apo situatë e panjohur, apo për të diskutuar mbi tema që akoma nuk janë „përpunuar“, apo thejsh për t'i dëgjuar njëherë ato. Po kaq e vështirë është shpesh për funksionarët edhe të imagjonojnë që aksionet me efekt veprimi publik të mund të jenë krejt ndryshe nga mitingjet apo demonstratat. Për këto ka akoma shumë kreativitet në qarqet e anëtarësisë sindikaliste – e për këtë mjafton madje vetëm udhëzimi për anëtarët e sindikatave të kulturës ose edhe të sindikatave të gazetarëve.

Kjo do të ishte pra ideja tjetër për një projekt të sindikatave: krijimi i formave të reja për paraqitjen publike personale ...



Mbi autorin

Fillimisht Frank Hantke ka bashkëpunuar si funksionar nderi në dy sindikata të Konfederatës Sindikaliste 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 kyesisë rajonale të sindikatës së tij të mësuesve (GEW) në Nordrhein- Westfalen, anëtar nderi i kryesisë së Konfederatës së së silës ai u bë në fund të kohës së tij të studimeve.

Më pas ai ishte fillimisht drejtuesi zyrtar i sindikatës së mësuesve të rrethit të nordrhein- westfalisë, përpara se ai të ishte për më shumë se 10 vjet në funksione të ndryshme në fushën si kryetar i kryesisë së Konfederatës së DGB.

Gjatë kësaj kohe ai bashkëpunoi edhe si anëtar nderi (pra pa pagesë) në kryesitë vendore të Partisë Socialdemokrate (SPD) në Dfyseldorf e Duisburg.

Që nga viti 1998 Frank Hantke drejton projekte rajonale të Fondacionit Friedrich Ebert (FES) në temëfushën “Marrdhëniet e punës dhe dialogu social” – fillimisht për pesë vjet në Varshavë për Europën e Mesme e Lindore, që prej 2004 tani në Beograd për rajonin e Europës Juglindore.

Që nga koha si i punësuar në DGB Frank Hantke ka qenë i lidhur me diskutimet reformuese të sindikatave gjermane. Ai u përket funksionarëve të parë që bashkëpunuan me sindikatat në Europën Lindore pas viteve 1990. Shumë shpejt u bë e qartë për të e pastaj edhe në veprimtaritë e tij për FES, që suktesi i sindikatave në vendet në transformim në fund të fundit mund të

sigurohet dhe mund të zhvillohet më tej vetëm me ndryshime strukturore rrënjësore ne organizata me kalimin e kohës.

Disa rezultate të diskutimeve mbi njëzetvjeçare të tij me sindikatat në vendet në transformim të Europës parashtrohen tas-hmë si mbledhje idesh dhe katalog përvoje në këtë libër.