



ПРОФСЪЮЗИТЕ ПРЕЗ 21. ВЕК

**ДИСКУСИОНЕН НАРЪЧНИК ЗА ПРОФСЪЮЗИ
ОТ СТРАНИТЕ В ПРЕХОД**

Frank Hantke

С ПРЕДГОВОР ОТ ДЖОН МОНКС

Friedrich Ebert Foundation

Regional Project "Labour Relations and Social Dialogue in South-East Europe"
Belgrade

Belgrade 2008

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

www.fes-sozialdialog-soe.de

Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ)

Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) е основана през 1925 година като политически завет на първия демократично избран германски президент – Фридрих Еберт. Социалдемократът Фридрих Еберт, издигнал се от обикновен занаятчия до най-високия държавен пост, на фона на собствения си опит в политическите борби дава идеята за създаване на фондация със следните цели:



- Да бъде подпомагано политическото и обществено образование на хора от всички обществени слоеве в духа на демокрация и плурализъм,
- Улесняване на достъпа до следване и изследвания на надарени млади хора чрез стипендии,
- Принос към международно разбирателство и сътрудничество.

Фондацията, която е била забранена от нацистите през 1933 г. и отново възстановена през 1947 г., продължава да следва и днес тези цели чрез своите обширни дейности. Като общополезна, частна културна институция Фондацията работи водена от идеите и основните ценности на социалдемократията.

Регионалният проект на ФФЕ „Трудови отношения и социален диалог в Югоизточна Европа“

Фондация Фридрих Еберт от десетилетия работи навсякъде по света за подкрепа при изграждане на демократичните условия. Тя работи партньорски заедно с демократични организации, които искат да участват в изграждането на едно функциониращо гражданско общество в своята страна. След 1990 г. Заедно с представителствата в отделните страни на Югоизточна Европа беше създадена една още по-широка област на дейност. Тази област обхваща целия Балкански регион.

Регионалният проект полага усилия особено много за стимулиране и подкрепа на организациите на социалните партньори. Това се обосновава с факта, че във времето на социални и икономически промени и глобализация организациите на работодателите и Профсъюзите все по-често трябва да реагират извън националните граници. Със своите връзки и опит в индустриалните отношения Фондация Фридрих Еберт може да предложи подкрепа навсякъде, където трябва да се организира трансфер на познания, където трябва да бъдат събрани хора с различни знания и опит или пък трябва да бъде развита собствената компетентност в съответната страна.

Fondacija Fridrih Ebert (Friedrich-Ebert-Stiftung)
Regionalbüro „Arbeitsbeziehungen und Sozialdialog in Südosteuropa“
Tadeuša Košćuška 8/5
11000 Beograd
Srbija
 +381-11-3284 255
 +381-11-2629 632

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

Предговор от Джон Монкс..... 9

За този дискусионен наръчник 13

Каква функция би трябвало да имат профсъюзите? 15

Към кого биха могли да се обърнат и представляват профсъюзите? 21

Мними самонаети 25

Временно работещи в друго предприятие..... 26

Временно заети..... 27

Хора с увреждания 27

Пенсионери 28

Търсещи заетост: работници и служители без работно място 29

Работа на черно..... 31

Микро-, малки и средни предприятия 32

Сектор услуги	35
Млади хора и жени	36

С какво би трябвало да разполагат профсъюзите? 39

Членска сила + Умение да се налагат = Мощ	39
Компетентност.....	42
Близост.....	45
Умение за организиране на кампании	47
Гъвкавост	49
Визии	52
Интернационализъм.....	55

Къде е мястото на профсъюзите? 59

Цели	59
Независимост	61
Демокрация	66
Прозрачност и ефективност	68
Присъствие.....	70
Умение да се налагат	74
Активно членство.....	76
Профсъюзите в обществото.....	78

Структури.....	80
Профсъюзите близо до хората	83
Солидарна браншова политика	88
Сътрудничество в конфедерациите	94
Финансови структури.....	96
Водещи насоки за една модерна профсъюзна организация.....	102

Прагматични подходи – Нови идеи – Най-добри практики 107

Днес разработваме идеи – Утре ги прилагаме в проекти – По-късно дискутираме уставите	107
Теми и проектни идеи за организационни реформи	108
Важни групи за профсъюзите.....	116
Тема членски внос.....	120
Да започнем още днес – проекти създават възможността	123

Предговор

Джон Монкс

Генерален секретар

*Европейска Конфедерация на Профсъюзите (ЕКП)
Паневропейски Регионален Съвет (ПЕРС) на
Международната Конфедерация на Профсъюзите (МКП)*

Уважаеми колеги,

Настоящата публикация е едно специфично събитие, което заема по-специално място в поредицата от публикации, касаещи Профсъюзите в трансформиращите се общества. Тя идва с едно доста интересно заглавие – за Профсъюзите и двадесет и първия век. Някой може и да предположи наивно, че този наръчник е продукт на прилагането на модерни концепции за развитие или широко известни организационни проекти за реалностите на Профсъюзите в обществата, които преминават през сложни трансформационни процеси. Точно това са нещата, които ги няма тук.

Това е наръчник, произлизащ от реалния живот и целящ практическите проблеми, с които се сблъскват Профсъюзите в процеса на “преминаване” към демократичните общества и пазарни икономики на западна Европа. Вдъхновен от директния опит, придобит от живота и работата в условията на тези страни, очевидното намерение на автора е да допринесе към усилията и

дискусиите в организациите, да дооформи тяхното разбиране, структури и процеси за формиране на политика, така че да са готови да посрещнат разнообразните и постоянно променящи се обстоятелства, изискващи съответните действия. Адресират се различни видове проблеми, вариращи от въпроси на ниво магазин до системно изграждане на национално ниво, от формулиране на стратегии и развиване на структури и демократични процедури до тяхното практическо изпълнение на практика.

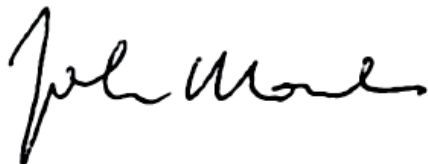
Ползата от този подход е, че прави много ясно това, че няма кратки пътища в този процес и само действащите лица, които са замесени директно в него, могат да доведат до резултати. Те имат отговорността да намерят най-удачните системи за всяка отделна държава и за всеки етап на трансформационния процес. Така дори да е наречен наръчник, това не е “текущ” опит да се обяснят доста познати “моделни” от развиващите се страни, “най-добри подходи” под европейски етикет, или просто да се каже на хората какво да свършат, защото така е било вече направено някъде другаде. Тук не се продават “моделни”, а се насочва към тези “способи” за съзидателно мислене, да се окуражат във всяка страна местните активисти и профсъюзи да развият тяхна собствена система от индустриални отношения, на социален диалог и на засилване на техния собствен потенциал – политически, организационен и финансов. Това се прави с цел да могат да се посрещнат историческите предизвикателства на нашето време. Въпреки че изглеждат просто и фундаментални, тези въпроси и проблеми могат да бъдат и толкова трудни, колкото и да се намерят правилните отговори и да се приложат в действителност. Успехът дори на най-усъвършенстваната идея в края на деня ще зависи от силата на организацията – ефикасни и добре финансирани структури на всички нива, силно чувство на солидарност и мобилизационен капацитет, с други думи всеобхватно и мотивирано членство. Привидно технически проблеми, като например способността да се организира и ръководи ефектив-

но едно профсъюзно управление, включително по отношение на финансите, може да изглежда по-маловажно, съпоставено с предизвикателството да се реагира на политиките за икономически реформи, но може и да се окаже ключов фактор за развитието или действията според нуждите на организациите.

Това поставя под внимание второто важно предимство на потребителя на този наръчник – холистичния подход. Това е наръчник, но не е учебник – няма “а, б, в на Профсъюза”, базирани на формално резюме от принципи. Така, както бе споменато по-горе, наръчникът осигурява както стабилна основа от знания за хора, навлизащи в профсъюзите, така и експерти и лидери биха намерили интересни и полезни неща тук. Не се очаква, че всеки ще иска да се съгласи или приложи тук написаното, защото няма такова нещо като рецепти за успех вътре. Насочващият ефект е по-скоро във въпросите, които се повдигат и в инициативата да се оформи точната дискусия, която би довела и отворила възможности за оползотворяване на съществуващите ресурси и таланти на всяка организация, което е и единственият начин да се намерят необходимите отговори.

На трето място, но не и по-маловажно, е усещането на лична заинтересованост и отношение на уважение към постиженията на Профсъюзите в трансформационния процес, докато в същото време се правят опити са се разграничат предизвикателствата и възможностите пред Профсъюзите, с цел да се реагира адекватно на тях . Писането точно по средата на финансова криза прави това издание още по-уместно. Последните събития в банковия сектор и на стоковата борса, доведоха до сериозни щети на основната логика за реформи в източна Европа: докато реформите следват модела за промяна на Международните финансови институции, “пазарът ще разреши всичките проблеми” и “няма никаква алтернатива на това”. Кризата постави пазарната идеология и дясно ориентираните политики в несъответствия с реалността, но и постави съответно фундаментални въпроси

за левите и другите демократични пазители на парите в обществото. Дали Профсъюзите ще могат да се възползват от тази възможност да внесат своя дял в промяната, която е нужна? Този наръчник е опит на един човек да се допринесе за тази развръзка.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "John Stone". The signature is written in a cursive, flowing style with a large initial 'J'.

За този Дискусионен Наръчник

Този дискуссионен наръчник трябва да даде на членовете на Профсъюза импулси за дискусиите за бъдещето на техните организации. Фактите, анализите и подтиците за действие се базират на почти 20-годишен опит в сътрудничеството с профсъюзите в трансформиращите се страни. Всеки случай тук се цели по-малко един научно ориентиран анализ, но много повече близки до практиката тези и импулси за действие, които веднага биха предизвикали повсеместни дискусии. Много от нещата под една или друга форма не са нещо ново, много вече беше дискутирано и променено от профсъюзите, но едно систематизиране на повечето аспекти и някои практически разсъждения биха могли да помогнат на един или друг профсъюз в необходимите дискусии за реформи.

Не става въпрос да бъдат преоткрити наново профсъюзите или да им бъдат посочени изцяло нови задачи, но много повече се касае за това, така да бъдат използвани потенциали, опит и достижения, че те да останат успешни и за бъдещите битки за интересите на трудещите се. “Старите добродетели” на профсъюзите, като солидарност и обединени действия и днес са модерни и необходими, но въпреки това с оглед на новите политически отношения и непрекъснато променящия се трудов свят, те трябва отново да бъдат дефинирани и реализирани.

Почти няма успешни модели, които просто биха могли да бъдат пренесени механично, а по-скоро профсъюзите трябва да се борят чрез активни членове да намерят в рамковите условия на техните страни правилните средства и пътища, за да могат да

притежават мощ за налагане на интересите на работниците и служителите.

Все пак за всички индивидуални модели има определени рамкови условия и опорни стълбове, които представят европейския икономически и социален модел. Затова опитът и дискусиите от съседни и други страни на ЕС са важни и помагат. Но винаги трябва да се касае за това, принципите на профсъюзната дейност да бъдат прилагани и оползотворявани в специфичните рамкови условия на собствената страна или на собствения регион. Това може да се случи само от вътре навън, при което подтиците отвън могат да помогнат само тогава, когато нямат за цел натрапването на модели.

Следващите страници със сигурност не дават пълен преглед на целия опит, мнения и различни виждания в различните дискусии. Може би за отделния човек една или друга заглавна дума е от помощ. Но дискусионният наръчник трябва да помогне да се разработят по-дълбоки анализи за собствената работа и да се поставят правилните въпроси: Как би могло доказали се принципи на профсъюзната дейност днес така да бъдат структурирани и доразвити, че в ежедневието на прехода да имат положителни въздействия за все повече и повече работници и служители?

Целево поставени въпроси предлагат най-добрите шансове за добри решения.

Франк Хантке

Каква функция би трябвало да имат профсъюзите?

Опитът на Профсъюзите в страните в преход на Средна и Източна Европа преди всичко е формиран чрез една социалистическа форма на икономиката и на обществото, която им е отредила техните специфични задачи. Тогава по-малко се касаеше за това Профсъюзите автономно и независимо от партии и всякакви други политически групи да защитават интересите на работниците и служителите в играта на интереси. Много повече ставаше въпрос за това, Профсъюзите да изпълняват една определена задача в рамките на предварително зададена отгоре политика, особено на ниво предприятие. Организираните работници и служители трябваше по-малко да защитават своите интереси в политическото пространство, а много повече да прилагат предварително зададени политически интереси на ниво предприятие и така да помагат за налагането им.

“Сцената” се е променила

В съответствие с това не беше част от репертоара на Профсъюзите да се борят на ниво бранш или дори на национално ниво за интересите на работещите, използвайки различните методи на трудовите спорове. Впрочем за Профсъюзите нямаше и по никакъв начин други обществени организации, които на едно или друго ниво на собствената им дейност можеха да ги конкурентират. Членството в Профсъюза беше нещо нормално за работника и служителя и по-скоро имаше характер на прием в едно социално осигуряване, отколкото характер на постъпване в една активна и подвижна организация за защита на интереси, която е готова да участва в играта и да противодейства на различни сили.

В съответствие с тези задачи структурите на Профсъюзите и не предвиждаха никаква централно обединяваща мощна организация, а бяха на пръв поглед дори учудващо много по-силно децентрализирани от профсъюзните структури в западно-европейските страни. Изходен пункт на профсъюзната дейност беше Профсъюзът по месторабота, в който по правило се влизахе в момента в който се започваше работа в едно предприятие. Все още в повечето трансформиращи се страни Профсъюзите по предприятия са самостоятелни юридически лица, които само доброволно се включват в някоя висшестояща организация, като например браншова федерация или регионална организация. Въпреки това те не са задължени, което води до отчасти не прегледни структури за защита на интереси по предприятията (понякога повече от десет различни профсъюзни секции в едно предприятие).

Нови „Правила на играта“

На базата на тези структури днес се е оформила една картина на Профсъюзите в страните в преход, които на средно и на висшестоящо централно равнище почти не разполагат с достатъчно средства, за да бъдат задоволително способни да се налагат във все по-трудната борба за защита интересите на работещите. Вижда се, че само броят на членовете или организационната плътност в някои области почти не са показатели за това дали една профсъюзна организация може успешно да отстоява интересите на своите членове или не.

Така, ако се гледат процентите, някои Конфедерации сумарно разполагат с повече членове от някои Профсъюзи в Западно-европейските страни, например предвид особената ситуация в скандинавските страни. Но въпреки по-високата синдикална плътност или по-големия брой членове, повечето от тях си остават слаби.

В сега нарастващата демокрация на своите държави за разлика от преди профсъюзите трябва да приемат повече активни и формиращи социалната политика задачи. Те вече не са изпълняващи взетите решения, а често трябва да развиват достатъчно свои предложения, да представят по-добри алтернативи, отколкото това правят политиките или други групи по интереси. Това изисква от тях една значително по-висока компетентност да формират политика на централно ниво (конфедерация), отколкото е било необходимо преди. Да си дойдем на въпроса: Профсъюзите днес са в голяма степен политически организации, докато преди това по-скоро действаха на социално равнище. За да онагледим казаното: По-рано се слагаше пластир на една рана, днес се иска да се предотврати раната. Това, разбира се, стана и значително по-трудно, защото има и повече политически играчи на терена. Създадох се повече или по-малко силни работодателски организации, но и други групи по интереси се борят за налагане на своите представи в обществената политика.

Повече риск – повече шансове

С това се изисква от Профсъюзите и техните функционери значително по-висока степен на лична отговорност за собствената работа, отколкото преди. Преди се отнасяше само за прилагане на политически решения на и над ниво предприятие. Сега очакваната лична отговорност означава две неща: По-високи рискове за действащите и за тези, чиито интереси те защитават, но също и по-високи шансове за всички участващи за повече активно формиране на трудовия свят, създаване на нови атрактивни работни места, или съвсем общо – за по-добри трудови условия. Все пак и днес Профсъюзите са в пъти повече от всички други, най-голямото представителство на интереси в трансформациите се страни.

Следователно как можем да постигнем, използвайки идващата от големия брой членове сила, така че влиянието върху политиката да обещава съответен успех? С това се поставя въпроса за силата или за въздействащото отстояване на собствените интереси в едно демократично равновесие. Към силата за налагане трябва да се присъедини достатъчна компетентност за формиране. Следователно щом от Профсъюзите сега се изисква повече инициатива и съдържателна активност в политическите дискусии, тогава задължително трябва да се развие значително по-силно вторият стълб – компетентността на организацията. Компетентност и способност да се налага са двата крака, на които профсъюзното движение ще стои успешно.

Компетентност и способност да се налага – стълбовете на Профсъюза

По-нататък ще се види, че двата стълба на профсъюзите – сила от членската маса и организационна компетентност – са тясно свързани и зависими един от друг. Некомпетентни профсъюзи трудно биха могли да постигнат по-големи успехи, но и умни профсъюзи без членска маса днес са неспособни да се налагат. Некомпетентни профсъюзи няма да имат успехи и с това губят голяма част от своите членове. А без членове липсват също и финансовите средства, за да може независимо да бъде изградена компетентност.

Следователно как би могъл да бъде отвързан “великанът Профсъюзи” в трансформиращите се страни и неговата сила да бъде правилно разгърната? Как биха могли да бъдат мотивирани и активирани повече хора, за да допринесат за тази сила?

Импулси за реформи

- Като начало биха могли да се проведат анализи за ефективността на наличните организационни структури. Резултатите за отделните организационни области тогава могат да послужат за поставяне на собствени задачи и цели.
- Досегашните задачи на отделните организационни области трябва да бъдат изследвани както върху техните предишни, така и върху новите обхвати от задачи. От резултатите в дадения случай биха могли да бъдат развити нови начини на работа, нови информационни връзки и още много повече.
- Могат да бъдат организирани уоркшопи с профсъюзи от други трансформиращи се страни, за да се запознаем с техните може би съвсем близки до нашите анализи и изводи.
- Биха могли да бъдат проведени дискусии на различни нива и в различни форми, които имат за цел от една страна разглеждането на досегашните начини на работа и техните резултати, от друга страна възможни изводи и предложения за промени.
- Вътрешни уоркшопи за дискусия на “новите терени” в едно демократично общество, както в случая “нови правиланаиграта”, със сигурност предлагат указания за евентуални нужди от структурни промени или за поставяне на нови акценти вътре в организацията.
- Уоркшопи за дискусия на задачите в профсъюзите на трансформиращите се общества и демокрации, могат да вкарат една дискусия за реформи измежду членовете – и да ги поканят за участие в обновяването на техния Профсъюз.

Към кого биха могли да се обърнат и представляват профсъюзите?

Трудовият свят значително се е променил след започването на политическите промени в началото на деветдесетте години. Икономиката на много страни на базата на разпределението на задачите в рамките на Варшавския договор беше силно моноструктурирана и особено в индустриалния сектор се базираше на всеобхватни големи комбинати.

Много бързо се показва, че тази структура на големи комбинати, не е жизнена в една капиталистическа среда. В рамките на приватизацията повечето от тях бяха разделени и дори частично разбити, така че останаха значително по-малки единици, които все пак на базата на много по-добрите технологии, станаха далече по-продуктивни. По-малко заети можеха да произвеждат повече или да извършват повече и по-добри услуги. С това понякога предприятия с по-малко работни места имаха значително по-голям дял от брутният социален продукт.

Новите структури в трудовия свят...

Заедно с това възникна един ставащ все по-голям свят на малките и средните предприятия. Работните терени резултат от една страна от аутсорсинга от предишните структури на големите предприятия, така че много от преди присъщите за предприятието дейности бяха поети чрез собствени малки предприятия. Но и секторът на услугите нарасна до толкова големи размери, че в много страни той надминава дела от брутният социален продукт спрямо производствения сектор. Днес в почти никоя трансформираща се страна не намираме все още произ-

водствено ориентирано общество. Все повече всички общества се развиват в посока западна Европа към общества на науката и услугите.

Почти няма страна, в която да са под от деветдесет процента предприятията, които имат по-малко от 250 работници и служители. Броят на малките и много малки предприятия нарасна неимоверно. Това между впрочем е един феномен, който намираме и във всички други западноевропейски трудови общества, и този проблем не е непознат и за западноевропейските профсъюзи. Но те имаха значително повече време, да се настроят на тези промени, отколкото можеха да сторят това профсъюзите от трансформиращите се страни. Все пак трябва да бъде констатирано, че на повечето профсъюзи в Западна Европа не се отдаде да задържат своята предишна сила или дори да я доразвият. Затова трябва да се очакват необходими и важни импулси от съседните страни в трансформационната сфера, а не само от профсъюзите на Западна Европа. Ако все пак разгледаме принципно проблематиката на профсъюзите – залеза на структурите на големите предприятия, нарастващия брой на малки и средни предприятия, развитието на един нарастващ сектор на услугите и т.н. – може да се говори за една проблемна област, която касае всички профсъюзи на Европа в един и същи мащаб.

... изискват нови структури на организацията

Следователно ако структурите на предприятията са се променили така, респективно се намират в процес на промяна, тогава е задължително да се променят и структурите на членството – в противен случай членството автоматически става по-малко, паралелно на залеза на структурите на големите предприятия.

**Всеки работник и служител трябва да има
правото и възможността да получи закрила-
та и членството в един демократичен проф-
съюз!**

Това изискване на пръв поглед изглежда много просто. Но в много страни на Средна, Източна и Югоизточна Европа има една дузина пречки за много хора да станат членове на профсъюза, и с това да отстояват своите права на работното място и в обществото.

Наистина законовите възможности дават много пространство, но и те ограничават горното изискване за едно действащо представителство на интереси, често доста обезкуражаващо. Това важи особено за малки предприятия, за които минималната бройка, изисквана за създаването на профсъюз, е твърде висока. Там и самите профсъюзи имат много малки шансове да вербуват и да приемат членове. Към това се прибавят и многото законови ограничения за профсъюзите в различни професионални клонове, като например полиция, други сектори на обществените служители, или също във военната област.

Да се прилагат законите в реалността

Значително “по-въздействащо” е все пак крещящото неспазване на законите от много работодатели – независимо дали това е дребен предприемач или са мултинационални компании. Повече или по-малко открито, те забраняват на своите работници и служители членството в Профсъюз. Това става понякога открито при разговора за назначение или по-късно, когато се забелязва очевиден интерес в някой от работниците. Точно в мултинационалните компании се стига до това, че чрез по-добри надници и заплати, както и с често добри условия на труд, “се вербува” да

бъде изключено едно профсъюзно членство. За всички тези нарушения на закона има един висок подкрепящ фактор: голямата безработица в трансформиращите се страни, респективно липсващи професионални алтернативи. Така много хора от страх да не загубят своето работно място не се присъединяват към никакъв профсъюз, а също и не се стараят да съдействат за някаква друга форма на защита на интересите в предприятието.

Но към нарушения на закона от този вид принадлежат най-малко две страни. Досега и профсъюзите не са успели, често дори не са направили опит да попречат на тези нарушения на закона, респективно да ги накажат. Докато натиска от страна на профсъюзите върху такива работодатели и предприятия е толкова нищожен както досега, те до известна степен сами стават виновни за тази ситуация.

Модернизиране на уставите

Един трети фактор, далече не всички заети да имат шанса за членство в Профсъюза, определено е при самите профсъюзи. Понеже те упорито си държат на досегашните организационни структури и устави, за широки части от икономиката има по-скоро една “автоматика на изключването” за евентуално членство. Защо се получава така? Повечето профсъюзи от страните в преход страдат още от организационните структури, които по-горе бяха описани като “социалистически структури”. С това се има предвид, че по правило можеш да получиш профсъюзно членство само в една профсъюзна секция в предприятието. Ако няма в предприятието Профсъюз не можеш да станеш член.

Предвид факта, че във все повече предприятия – ново възникнали, малки, средни и т.н. – няма (вече) профсъюзни секции, един нарастващ брой от заети нямат никакъв шанс да станат профсъюзни членове. Все пак сега някои Профсъюзи започват да предлагат наред с обичайното членство за секция на пред-

приятieto и едно директно членство в някоя браншова организация. Една правилна крачка, която обаче може да развие своето действие едва тогава, когато все повече и повече всички членове могат да тръгнат по този път. Защото как биха искали профсъюзите да представляват ефективно на работните им места тези, досега единични членове на бранша. Техните досегашни структури не са ориентирани към това. С това кръга на новоприетите по този начин членове ще остане малък.

Експлоатация – Профсъюзите трябва да представляват заетите там

Точно в трансформиращите се страни с голяма скорост се разпространяват експлоататорски трудови отношения (трудови отношения, които в различни форми се отклоняват от “нормалното трудово отношение”, като например четиридесет часова работна седмица с твърдо работно време или други подобни). Това се поддържа често от пропуски в законодателството, както и гореописаната ситуация за натиск върху много хора, които търсят работа или искат да се задържат на работното си място. Тези трудови отношения ги има във всички области на икономиката.

Мними самонаети

Големите предприятия разчленяват цели досегашни клонове от дейността и изпращат например една част от досегашните работници и служещи в така наречената мнима самостоятелност. Този сектор се възприема от много малко профсъюзи като тяхна област на работа, защото вече не се касае за класическия работник или служещ. Това, което може формално да изглежда правилно, на практика по-скоро е обратното. Докато нормални-

те заети във всички страни подлежат на задължително социално осигуряване чрез работодателя, то това социално осигуряване остава задължение на самостоятелно наетия, който често дори не може да си позволи това. Понеже само в малки случаи той може да достигне същата брутна заплата, която е имал преди като работник или служещ. Иначе какъв би бил интереса на работодателя да извършва този аутсорсинг. С това една голяма част от “зависимо заетия” в истинския смисъл на думата е фактически изключена от системата за социално осигуряване. Това не трябва да е все едно на профсъюзите. Те трябва да търсят пътища да помогнат и на тези заети, респективно да им дадат една възможност да се включат в общността на профсъюзите за защита на своите интереси.

Временно работещи в друго предприятие

Също и тази форма на заетост взима все по-големи размери. И само в малко страни вече има достатъчно законодателство, което поне малко регламентира елементарните права на заетите по този начин. Още по-малко биват спазвани тези права на практика. Кой закриля тези заети и кой им дава възможността колективно да се застъпват за своите интереси?

Най-често няма нито КТД-та, нито други защитни правила, така че дадените назаем работници остават изложени незащитени на настоящите си работодатели. За профсъюзите тук се отваря едно голямо поле за работа. От една страна трябва да бъде изисквано законово регулиране, от друга страна би трябвало да се намерят пътища тези заети да бъдат спечелени за Профсъюза. Това е така, понеже често прехода между “нормална заетост и работници на заем” се случва в двете посоки, това означава, че и много досегашни членове въз основа на загуба на работно място или нещо подобно са бъдещи временно работещи в друго предприятие. Тези членове на Профсъюза не биват да бъдат загубени. За решаване на тези проблеми организаци-

ите трябва да се отнасят към позитивния опит на страни членки на ЕС и също към вече приетите регулации на ЕС.

Временно заети

В повечето страни има законова регулация, която много или малко е ориентирана към европейските директиви. Но и тук по-скоро дупките в законодателството, респективно заобикалянето му, определят случващото се на практика. Договарят се дългосрочни верижни временни трудови договори, въпреки че има законови ограничения, често също и със съвета: “Приеми това или ще си вземем някой друг”. В други случаи се спазаряват прекъсвания, за да не се вижда че са верижни временни трудови договори и т.н. Често временно заетите не успяват да влязат в контакт с Профсъюза на предприятието, респективно профсъюзите ги оставят да “стоят настрана”, но и тук важи, че тече преход от едната форма на заетост към другата, и затова има достатъчно причини да се гледа на временно заетите приоритетно като потенциални членове на профсъюзите.

Хора с увреждания

За работници и служещи с увреждания към “нормалните” трудности на трудовия живот в трансформиращите се страни се добавят често и големи екзистенциални проблеми. Само в малко случаи успяват да влязат в трудовия живот като признати заети или да останат в него. При това много пъти е доказано, че хората с увреждания много добре могат да дават своя принос и с това автономно да се грижат за своята издръжка. Но затова трябва заедно с тях да бъдат създадени рамкови условия по подходящ начин. Това важи както за оборудването на работните места, така и за формирането на надниците и заплатите. Проф-

съюзите не трябва да оставят тази област на шепа социални проекти, а трябва много повече заедно с хората с увреждания да се застъпват за техните нужди. Би могло да се започне тематично с работни кръгли маси и информационни мероприятия. От това биха могли да произлязат съвсем конкретни проекти за създаване и осигуряване на работни места за хора с увреждания. Очевидно е, че и с това броя на членовете ще нарасне.

Пенсионери

Не трябва да бъде изпуснато от поглед, че много членове на Профсъюза вече са излезли от трудовия живот и повече няма да се върнат там. Това важи за пенсионирани поради навършване на години, но също и за предсрочно пенсионирани лица, в които “все още има хляб”. Трябва да се изхожда от това, че общият брой на членството на повечето профсъюзи съставлява двадесет-двадесет и пет процента пенсионери!

Активната профсъюзна социална политика не спира до общественото осигуряване за старост! Това означава, че много хора биха се застъпили ангажирано за по-добри условия на тяхното болнично и пенсионно осигуряване, ако им се предложи тази възможност от една силна организация.

В повечето случаи вече организирани колежки и колеги не намират място и дори функции в своите профсъюзи, които те много добре биха могли да поемат. Предвид необходимостта да има колкото се може повече активни членове, е неразбираемо, когато профсъюзите не посягат към този потенциал от опит. Ако са включени правилно в организацията, по-възрастните членове биха могли в много области да извършват важна профсъюзна работа – точно на места и в градове, където често липсва присъствието на профсъюзите.

Търсещи заетост: работници и служители без работно място

Заети или хора, които искат да се включат в трудовия свят, но в момента нямат работа, по принцип би трябвало да бъдат разглеждани като работници и служещи. Защото те са потенциално също работници и заслужават същата защита от профсъюзите, както и тези, които има работно място. Многократно безработните преди това също са били членове на профсъюзите. Но и много млади хора с удоволствие биха влезли в един профсъюз, ако той би им предложил помощ и възможности за работа, за да се борят за своите права. Само този, който разглежда безработицата като постоянно състояние, може да не е недоволен, че повечето засегнати от безработица досега не получават никаква профсъюзна помощ. Ако все пак някой вижда това по друг начин, трябва да промени отношението си спрямо безработните и търсещите работа, и да ги разглежда като потенциални членове на един Профсъюз, респективно да направи възможно тяхното оставане в профсъюзната солидарна общност.

Би било фатално – както за профсъюзите, така и за работещите при трудни условия и временно безработните – ако всички тези групи не са потенциално цели за профсъюзите. Първо, тези групи все повече нарастват, и ако не се намесват профсъюзите даже още по-бързо, все още остават без закрила. Второ в тези групи все повече се намират хора, които вече са член на Профсъюза или хора, които биха станали членове, ако профсъюзите биха им предложили място. Към това се прибавя, че много от тези засегнати в хода на своята кариера, сигурно също биха могли да влязат в първичния трудов пазар. Ако точно в този труден за тях момент профсъюзите са затворени за тях, тогава защо би трябвало по-късно в по-добри времена да се обърнат към един Профсъюз?

Смяната на работно място и професия става нормален случай

Една последна бележка за промяната на професионални кариери. Все повече и повече работници би трябвало по време на своята професионална кариера да преминат през различни степени: образование, от време на време липса на заетост, различни форми и отношения на заетост и т.н.

До сега е видно, че профсъюзите структурно много рядко са в състояние да придружават тези хора без пропуски, респективно да ги запазят като членове. Сегашните организационни структури пречат гъвкавостта, която са придобили като работници на трудовия пазар, да я прилагат като членове на Профсъюза. Ако един работник напусне предприятието, независимо по какви причини – от уволнение до нормална смяна на работата, тогава той загубва своето членство в Профсъюза на предприятието. Дали в неговото ново трудово правоотношение отново има възможност за членуване е също толкова несигурно, колкото е несигурна и неговата готовност отново да потърси да членува в Профсъюза. Така година след година Профсъюзът губи хиляди членове, без това да е необходимо. Нужни са само организационно политически промени, за да може тук по-добре да бъдат използвани възможностите.

Не би трябвало да има нито едно място в трудовия свят, което профсъюзите могат да пренебрегнат – дори, когато е неудобно – и може би повече ...

Ако по-горе се занимавахме с различните групи работници и служители, тогава се предлага да се разгледат различните места, на които се намират тези групи – къде учат и работят те. В

началото беше обърнато внимание на това, че трудовият свят силно се е диференцирал. Той все по-малко се доминира от структури на големи предприятия и комбинати, все повече и повече съвсем различни работни места – от работно място в къщи до позиция на конвейера - определят облика на трудовия свят.

Работа на черно

В някои страни в преход работата на черно прави почти половината от брутния социален продукт. И в много страни не се очертава никакво подобрене в бъдеще. И тук няма само един виновен. Със сигурност напрегнатата ситуация на трудовия пазар принуждава много хора да работят на черно, особено когато те принадлежат към определени групи. Така млади хора - независимо от тяхната квалификация - често почти нямат шансове да стигнат до законни трудови правоотношения. Също жените често биват наети на черно точно в сектор услуги. С това за засегнатите веднага са свързани няколко значителни щети. От една страна те нямат никаква закрила и никакви възможности да си осигурят правата при каквито и да са трудови конфликти. Извън това изобщо не могат да се възползват от облагите на социалните осигуровки – което при трудови злополуки преди навършени години за пенсия може да доведе до лични катастрофи. Най-накрая идват щетите в случай на болест или навършване на възраст за пенсия, понеже понякога не са направени дори минималните задължителни вноски.

Тук няма да се говори повече за икономическите проблеми на народното стопанство от работата на черно, защото те ясно се виждат. Но и при нормалните трудови правоотношения има много допълнителна работа на черно – и това най-често със съгласието на заетите и само в много малко случаи въпреки действени протести от страна на профсъюзите. Има се предвид така

наречените заплати в плик. Официално работодателят плаща законно определените минимални заплати или дори договорените в КТД, обаче заплаща повече работа, по-висока квалификация и т.н., черно в един плик за писма “под масата”. Краткосрочно отделният работник може да вижда едно предимство в това, но дългосрочно той сам се отказва от достатъчна социална сигурност и в дадения случай от професионални шансове в рамките на кариерата си. От профсъюзна гледна точка тази широко разпространена практика със сигурност е неприемлива и би трябвало остро да бъде атакувана. Например много допълнителни работни места биха могли да възникнат чрез ограничаване на черната работа, ако на тези нелегални и допълнителни работи би могло да се попречи. Затова е в интерес на едно засилващо се представителство на интересите, да се спечелят засегнатите за Профсъюза, за да може той с тях да се бори за подобри условия на труд или изобщо за едно нормално работно място.

Микро-, малки и средни предприятия

Ако преди в било възможно на функционера на Профсъюза в относително малко големи предприятия да срещне относително много работници и служители по една и също време, то това днес екстремно се промени. Все повече и повече средни и малки или микро предприятия предлагат все повече работни места и работните времена варират все по-силно. От това неизбежно следва една дузина въпроси за собствената работа, респективно за наличните структури, като например:

- Достатъчно ли е функционерите да отиват в големите предприятия (в повечето, от които те и без това имат достъп), за да вербуват членове?
- Достатъчно ли е, когато профсъюзите отварят своите бюра и чакат за евентуални “клиенти”?

- Предприятията единствените места на трудовия живот ли са, където профсъюзите трябва да насочат своята работа, респективно където те предлагат да бъдат помагаща и закриляща организация?
- Не трябва ли да се помисли да се говори с работници и служители и там, където те се задържат извън работното време?
- Не нарастват ли също и посредствените проблеми, с които работниците и служителите се справят, но им се отразяват силно на тяхната работоспособност?

Със сигурност на фона на това има още много повече въпроси и импулси, но първо трябва веднъж тези въпроси да бъдат обосновани и осветени.

Там, където възникват работни места

Профсъюзите са представени традиционно в големи предприятия, а там предимно в производството. Затова не е учудващо, че и техните работни структури са насочени натам. Също толкова малко е за чудене, че повечето функционери на профсъюзите – особено на ниско и средно равнище – произхождат от същите структури и точно там са събрали своя трудов опит. Резултатът от това е, че персоналът на профсъюзите е също толкова малко, или много гъвкав, както и самата организация: Отива се най-много там, където “се познава точно всеки ъгъл” и по-малко там, където условията са съвсем различни, респективно – по-тежки. Това важи по всички правила за малките, средни и микропредприятия. Тук често няма никакво профсъюзно представителство, „шефът“ често не допуска нормална профсъюзна работа и т.н. Там има две алтернативи: Първо функционерите на Профсъюза не отиват там, второ – те се концентрират точно върху тях, защото с право виждат, че точно там могат да предполагат най-много нарушения на закона или нарушения на профсъюзните права,

<p>За онагледяване могат да помогнат някои резултати от едно допитване от малки и средни предприятия в Унгария. През 2007 година в едно представително допитване за състоянието на социалния диалог и профсъюзното членство в малки и средни предприятия, между другите ние отправихме следните въпроси към работниците и служителите. Също и в Унгария в повечето случаи може да се стане член, само ако в предприятието има създаден Профсъюз. При това получихме следните резултати, над които трябва да се замислим:</p>		
Процентен дял на малките и средни предприятия спрямо всички унгарски предприятия		> 90%
Процентен дял на работните места в малките и средни предприятия		около 50%
Организационна плътност във всички унгарски предприятия:		около 25%
Организационна плътност в унгарските предприятия с по-малко от 250 заети		< 3 %
Организационна плътност в унгарските предприятия с по-малко от 50 заети		< 0,3 %
Желание на заетите в унгарските средни и малки предприятия да станат членове на унгарските профсъюзи	Спонтанно да	40%
	Може би да	20%
	Не знам или не	40%
<p>Унгария може да служи като пример за промяната на трудовия свят по време и след трансформацията. Това означава, че такива подобни развиятия – в насока на избягване структурите на големите предприятия към по-малки предприятия – би имало в почти всички останали трансформиращи се страни. От тук следва, че може да се очакват подобно резултати при работещите в малки и средни предприятия в другите трансформиращи се страни.</p>		

или също защото там могат да спечелят най-много нови членове за своята работа.

Големият брой на тези, които биха влезли спонтанно или само ако биха имали шанса да влязат в един профсъюз, е същевременно радващ и плашещ! Радващ - защото там се очертава един огромен потенциал за Профсъюза. Плашещ – защото с това става ясно, колко много липсва синдикалната закрила и колко много е желана, докато досега профсъюзите почти не са се погрижили за това.

Сектор услуги

Ако се разгледа нарастването на сектор услуги спрямо производствения сектор или също спрямо аграрния сектор, и ако се вземе предвид, че точно в сектор услуги има безкрайно много малки и средни предприятия, тогава от това се получава второто указание за една група заети, която е както извънредно хетерогенна, така и е голяма и още ще нараства. Тук се намират фризьорки, компютърни специалисти, продавачки и работещи в кол центровете, и, и, и...

Тук се препоръчва на всеки, за да разбере за какво става въпрос, веднъж да мине по най-голямата улица в центъра на града, да погледне във всеки магазин, във всяко малко предприятие или във всички офиси. След това би трябвало грубо да се прецени колко от заетите работят само там. Резултиращ въпрос: колко от тях са членове на профсъюз? Отговор: Никой! Към това наблюдение би могло да се добави констатацията, че тук е най-много от работата на черно, че тук работят най-много жени и младежи и че тук едва ли някой познава трудовото законодателство или пък изобщо го прилага. И това става пред очите ни!

Образователни институции

Най-много по-нататъшни решения за това, дали да се присъединим към организации като партии и групи по интереси, биват взети още в училище или в университета. Но съществуващата реалност в почти всички страни е такава, че учещите не научават почти нищо или съвсем малко за профсъюзите. Това, което чуват за тях, е почти винаги от “втора ръка” и по-скоро негативно. Това което Иванчо не научава, големият Иван никога повече няма да научи. Ако разгледаме местата за образование на младежите като първи етап на техния трудов живот, то от това неминуемо следва, че профсъюзите се интересуват и за тази част от трудовия свят – нещо повече, че те там се представят по съответния начин. Това важи не само за познания за профсъюзите и тяхната работа, но и за съвсем практични неща за младите хора при тяхното образование. Така в работния план стоят не само съдържание за образование, но и конфликтни ситуации, при които учителите и студентите трябва заедно да се застъпят за защитата на своите интереси. Защо не с подкрепата на техния Профсъюз?

Това което Иванчо не научава, порасналият Иван никога повече няма да научи!

Млади хора и жени

На дълж и на шир и във всички гореизброени неприятни или нарастващи области на труда, са застъпени особено две групи: младежи и жени. Те най-често са засегнати от безработица (официалните статистики за младежката безработица в страните от югоизточна Европа варират между двадесет и шейсет процента) или средно по-често са заети в неприятни трудови отношения. Професионалните шансове на жените на трудовия пазар

са изцяло по-лоши от тези на мъжете – и това при средно по-добри дипломи за образование.

Тези групи имат нужда където е възможно от по-голяма закрила от Профсъюзите, но със сигурност и от тяхната пълна подкрепа. В много европейски страни е видно, че жените, особено в сектор услуги, желаят и биха влезли в профсъюза, ако биха имали възможността за това. Защо тогава профсъюзите не отиват при тях със съответните предложения?

Почти излишно е да казваме, че средната възраст на членовете на Профсъюза и на неговите функционери, се увеличава. Ако не дойдат достатъчно нови млади членове, “последния член на Профсъюза след двайсет години ще дръпне шалтера”. Колкото е трудно сега да се спечелят млади хора за една организация, толкова по-необходимо остава това. Все още не всички профсъюзи – особено на ниво бранш, не разполагат със съответните предложения или с функциониращи младежки секции.

Защо още толкова много работни области остават неоползотворени?

И защо това би трябвало да остане така?

Това са екзистенциални въпроси, важащи в еднаква степен за всички заети, както и за самите профсъюзи.

Импулси за реформи

- Въпреки че изглежда трудно от гледна точка на съществуващите възможности за вътрешен анализ на членовете, би трябвало да се създадат достатъчно детайлирани данни за това. От една страна ще станат видни възловите точки за обслужване на актуалните членове, но от друга страна ще станат ясни също и дефицитите в целия спектър на работниците и служителите.
- По браншове или по други специфични условия, в организацията би трябвало да се помисли кои групи са особено интересни за Профсъюза. След това могат да бъдат дискутирани средства и начини как “може да се стигне” до тези групи.
- В същото време е необходим един анализ как бранша или региона ще се развива по-нататък, кои нови групи от работници и служители са необходими, също при всеки отделен случай какъв принос би могъл да има Профсъюза за създаване на работни места.
- В дадения случай могат да бъдат разработени конкретни възлови точки, така че в началото с една прегледна работа могат да бъдат преодолени етапи.
- Със сигурност след това трябва да бъде попитано, дали наличните ресурси от персонала на организацията са достатъчно квалифицирани за това, респективно дали това са “правилните хора” за ново изнамерените области от задачи.
- Има една стара мъдрост, че най-добре можеш да убеждаваш хората, ако си “от занаята” или ако принадлежиш към същата група (жени, младежи, пенсионери и т.н.). Затова от гледна точка на конкретните намерения би трябвало да бъдат активирани съответните хора в организацията, респективно да бъде взет и опит от вън.
- Също при всичките тези въпроси са препоръчителни вътрешни дискусии и работни групи, за да може едновременно да се информира, да се разпространяват на широко идеи и да могат да бъдат активирани и мотивирани възможно най-много хора да сътрудничат.

С какво би трябвало да разполагат профсъюзите?

След като говорихме за функцията, както и за изискванията за представителство на интереси към Профсъюзите, се появява въпросът какви компетентност и способности трябва да придобият или развият Профсъюзите, за да отговорят на споменатите изисквания.

Още преди това бяха назовани двата най-значителни стълба на една успешна профсъюзна работа: способност да се налага и компетентност.

Членска сила + Умение да се налагат = Мощ

Мощта на профсъюзите произлиза на първо място от техните членове. Това важи както по отношение на количеството, така и по отношение на качеството. Броят на членовете, респективно степента на организираност в техния бранш или страна са една важна мерна единица за възможността на организацията да влияе значително върху политиката. Тази мощ може да бъде вложена в различни аспекти, до толкова до колкото профсъюзите разполагат със структури и механизми да използват големината на техните членове, да я фокусират и по подходящ начин да я вкарат в действие. Защото само броят на записаните членове не е достатъчен да бъдат впечатлени политическите актьори, респективно да бъде упражнен натиск в посока уравновесяване на интересите. Един поглед върху различни страни е достатъчен да илюстрира, че само брой на членове може да окаже незначително въздействие. Така в повечето трансформиращи се страни

профсъюзите разполагат с повече членове, съответно с по-високо организационна плътност, отколкото някои в Западноевропейските страни на ЕС. Но защо те имат значително по-малко влияние?

Единството създава сила

От една страна така нареченото Профсъюзно разнообразие би могло да доведе до това, че не винаги $1 + 1$ трябва да прави 2. Докато различни профсъюзни конфедерации не са единни по отношение на важни въпроси от представителството на работниците, и поради това не се появяват обединени, може – и за съжаление има много примери за това – да се стигне до това, че $1 + 1$ понякога може да бъде нула. Противоречиви искания или пък едностранни билатерални споразумения с някои от преговарящите партньори водят често до отслабване или маргинализация на цялото съществуващо профсъюзно движение. Ежедневно това се случва в трансформиращите се страни на всички нива на профсъюзната дейност.

Преговарящият партньор – в предприятието работодателят – ще печели толкова дълго от самопричиненото отслабване, колкото време “функционират” вътрешните спорове и конкуренцията между различните профсъюзни секции в предприятието и/или между техните настоящи конфедерации. И това всъщност е в най-различни аспекти. От една страна по тези причини рядко се стига до щастлив край. И тук цифрите и данните на много колективни трудови договори в предприятията доказват, колко впечатляващо малко са способни да се налагат профсъюзи, които не са единни. Това малко или много удря и по членството, защото едва ли някоя организация може да си задържа членовете или пък да спечелва нови, ако тя не е успешна.

Членовете са прагматични

Прекалено много функционери на Профсъюза все още вярват, че на преден план трябва да стоят идеологични или дори партийно политически въпроси, за да дефинират или представят своя профсъюз. Обратно на това, работниците и служителите са значително по прагматични в разбирането си за своята организация по интереси. Ако в предишни времена е била профилирана да се бори срещу стария режим, то сега от организацията на първа линия се изисква тя да върши добре “своята работа” в днешните и бъдещите въпроси на защитата на интересите на работното място и извън него. Предишни заслуги едва ли биха могли да ги поддържат, а още по-малко да носят нови членове. Същото важи и за така наречените стари профсъюзи. Много от тях прекалено дълго са били застинали в старите структури и политически мрежи, но много вече доста успешно са се реформирали или се намират на пътя към едно модерно демократично общество. И за тях важи същото, както и за така наречените нови профсъюзи: тяхната сила е резултат от сегашните успехи и неуспехи. Членовете на Профсъюза за сметка на тяхната организация по интереси, са много прагматични по всички правила – ако искат да се обвържат идеологически, те със сигурност ще намерят други организации, като например партии или съюзи по интереси от най-различно естество.

Да се засилва активността на членовете

Следователно актуалният брой на членовете на един профсъюз са повече или по-малко в директна връзка с неговото настоящо умение да се налага. Това във всеки случай не зависи от количествения размер, но и от качеството на членството. Какво помага големият брой членове, ако те не се застъпват активно със своя профсъюз за неговите интереси. Мотото на един профсъюз много правилно гласи: “Профсъюзът – това си Ти!” Само

активността на членовете позволява да се приложи силата на големия им брой. Затова членовете трябва да бъдат информирани и убедени в това, което техният Профсъюз планира и иска да наложи. Само когато му се отдаде да мобилизира членовете си за протестни акции и стачки от различен вид, тогава един профсъюз може да развие сила, в смисъла на способност да се налага.

Историята на профсъюзите винаги е показвала, че нито само добри аргументи, нито само силна организационна плътност са били достатъчни, за да бъдат постигнати успехи в защитата на интересите. Следователно ако се върнем обратно на въпроса защо профсъюзите в трансформиращите се страни често не са постигнали способност да се налагат, както всъщност би се очаквало поради тяхната организационна плътност, тогава ние намираме и тук отговори: Липсата на единство в така наречения профсъюзен плурализъм и една недостатъчна способност да активира своите членове.

Компетентност

В днешните и бъдещите сблъсъци на интереси в трансформиращите се общества, профсъюзите трябва да са в състояние да представят собствена компетентност в съдържанието на дискусиите. Няма да е достатъчно например да се опонира за закони или мерки на правителството за реструктуриране, но от профсъюзите се изисква те да могат да обосноват своите позиции. И нещо повече. Профсъюзите все повече трябва да се ориентират към това да могат да развият собствени предложения в почти всички области, които да имат “ръце и крака”.

Експерти създават компетентност – отвътре ...

За това са необходими експерти, които са свързани с профсъюзите. Това означава, че успешните профсъюзи би трябвало да разполагат със свои собствени добри професионалисти в социалните, икономическите или тематичните области на трудовия пазар. Това може най-добре да се случи централно в браншовите съюзи или в конфедерациите, но в никакъв случай на ниво профсъюз в предприятието. Защото дори големите заводски профсъюзи съвсем рядко дори с досегашния голям брой доходи от членски внос, разполагат с възможността да плащат на собствени експерти. Следователно ако остане така, както досегашното разпределение на средствата между заводски профсъюзи, регионални, браншови и конфедеративни организации, така те сами изключват от собствените си редици една функционираща експертна система – и се обричат на това да останат аматьори в много тематични области.

Впрочем това важи за много типични задачи в профсъюзната област, като например вербуване на членове, планиране на кампании, вътрешно информационно дело и т.н. Също и тук трябва да бъдат намерени съответните хора, да бъдат назначени и обучени.

Сигурно не могат от днес за утре да бъдат изградени експертни пулове в профсъюзите, затова е необходимо известно време, за да бъдат интегрирани тези експерти в профсъюзната работа, и за да им бъде осигурено най-ефективното място в структурите. Така от една страна трябва скоро да бъдат започнати планирания на персонала, които в течение на малко години да помогнат да се реализира една визия на експертната организация.

... както и отвън

Но дори краткосрочно могат да бъдат решени дефицитите по някои експертни въпроси, ако профсъюзите – много повече отколкото досега – се обърнат към външна експертиза. В много университети и институти, но също и в някои неправителствени организации, които за и заедно с профсъюзите биха могли да развият експертизи или да разработят становища.

И без това по някои въпроси всичко клони натам профсъюзите да търсят тематично специфични партньори, за да се подсилят както по отношение на съдържанието, така и организационно. Защото въпреки, че профсъюзите са в пъти по-силни организации по отношение на членската маса, на тях в някои области им липсват съответните познания, които някъде другаде са налице. И често и други групи по интереси биха се радвали да получат профсъюзна подкрепа по някои професионални въпроси.

Компетентността трябва да бъде разпространявана

Компетентността на една организация все пак зависи от това, дали придобитата компетентност може да бъде споделена както в рамките на членската маса, така и “навън”. Както вече беше споменато, готовността за борба на един профсъюз зависи и от това, дали членовете са мотивирани. Към това първо е необходима съответната информация, често и обучение. За изграждането на компетентност на цялата организация, трябва да има една вътрешна образователна система, която може да разпространява между членовете знание и умение да прилагат тези знания при защитата на интереси. От гледна точка на тази пълнота от задачи за разширяване на компетентността, веднага е видно, че всичко това трябва да бъде планирано, управлявано и също финансирано централно. По малко от тук, по малко от там, та-

кова обучение почти не помага. Към това принадлежи повече: едно средно– и дългосрочно планиране на образованието, което е тясно свързано с най-важните теми и цели на организацията.

Това не означава, че трябва да бъдат ограничавани децентрализираните усилия за образование. Напротив, защото те са – като част от цялото – изключително важни, защото децентрализираните мероприятия за обучение, би трябвало и биха могли да достигнат до колежките и колегите по места. Към това има редица въпроси и теми, които са от особено значение на ниво предприятие, като например охрана на труда на работното място, тарифна политика – там, където (все още) се взимат такива решения и т.н.

Важно е тези фактори – способност да се налагат и компетентност - да бъдат приложени в ежедневната работа. За да може те да бъдат развити въздействащо, от организацията се изискват и други способности.

Близост

Профсъюзната работа от самото начало е базирана на личната сила на убеждението и близостта между профсъюзни функционери и членове. Този личен контакт не може да бъде заменен с нищо друго. Сигурно има смисъл да бъде допълнен с по-широки източници на информация, но въпреки това личният контакт винаги е изходна точка изобщо за интерес към работата на профсъюзите или към техните цели.

За това е цел на всяка профсъюзна организация да бъде представена навсякъде, където живеят и работят работници и служещи. Сигурно тази висока цел не би могла напълно да бъде осъществена на практика, често средствата не са достатъчни за това. Точно за това за един модерен профсъюз е необходимо да

използва всички свои възможности, за да изгради заедно с централната сила и едно децентрализирано присъствие. При това те не трябва да се ограничат да бъдат там, където в момента има много членове, но и там където много работници и служещи очакват първия личен контакт с профсъюзите и с удоволствие биха се влели в тях (виж по-горе представеното допитване от Унгария).

Ново присъствие в нови области

Следователно щом присъствието на Профсъюза е важно, то трябва да е налице на всички нива: От една стояща в обществено-ността централа на браншовите организации и на конфедерациите, през едно представителство в регионите и селищата, до ниво предприятие. Досега повечето профсъюзи видимо са представени предимно само на ниво предприятие, както и на национално ниво. Сигурно картината на такова всеобхватно представителство е по-скоро идеалистична, въпреки това би трябвало профсъюзите да се ориентират към тази идеална картина на присъствието. При това не става въпрос за достатъчното присъствие там, където вече има много членове, но и точно там, където още много работници и служещи очакват контакта с профсъюзите (вж. по-горе допитването в Унгария).

Към близостта до членовете, респективно до потенциалните членове, се числи и близостта по отношение на съдържанието. С това се има предвид, че работниците и служещите не очакват от профсъюзите само компетентност по общи въпроси на социалната или икономическа политика, но се надяват да получат подкрепа и по специфични професионални казуси. С това към идеалната картина на едно децентрализирано присъствие принадлежи и особения професионално-специфичен аспект.

Повече задачи за браншовите Профсъюзи

За да се изпълни тази задача, трябва да бъде вложен членският внос. Присъствието на профсъюзите от една страна служи за подкрепата на членовете, от друга страна и за вербуване на нови членове – което в много предприятия не се случва досега (например там, където няма заводски профсъюз), както и за въздействие на профсъюзите навън върху населението и върху съответните политически нива. Точно това последното надхвърля рамката на действие на заводските профсъюзи, но в повечето случаи не успява да бъде свършено и от наличните, централни структури. Броят на членовете не се различава толкова много в различните региони, както тяхното политическо влияние по региони, населени места или налични големи предприятия. Профсъюзите са най-силни в региони или главни градове, както и в малкото региони или места, където има големи предприятия или се е събрала много индустрия. От друга страна огромни площи са почти свободни от профсъюзи и ще останат такива, ако те не отидат там. С това се губи голям потенциал за членство, а и мощта на профсъюзите да се налагат остава слаба.

Умение за организиране на кампании

С това понятие трябва да бъдат обобщени всички целеви дейности на профсъюзите. С това се има в предвид всички въздействащи на обществото кампании, както и вътрешни или политически кампании в областта на лобирането. Общо погледнато, кампаниите от всякакво естество, трябва например да помогнат затова, да бъдат приведени профсъюзни искания или представи близо до някоя външно стояща група или също и до цялото общество, и партньорите към които са отправени да бъдат убедени. Те се отличават с това, че средно- и дългосрочно са ориенти-

рани към някоя тема, и така трябва да доведат до съставяне на мнение и/или промяна на мнение.

По-надолу в тази глава става ясно колко тясно са преплетени всички отделни фактори. За планирането на една кампания трябва да бъдат проверени както всички силови фактори, така и трябва да бъде изградена компетентност. Първо трябва да бъдат разработени добри представи и искания по отношение на съдържанието, за да може те после да бъдат доведени до знанието на обществото. При това трябва да бъдат проверени средствата, колко дълго организацията може да провежда кампанията, и какви възможности за ескалация съществуват.

Кампаниите имат нужда от една тема и ...

Ако разгледаме първо съдържателното поставяне на темата на една кампания, то разбира се тя зависи от поставянето на приоритетите на организацията. Във всички случаи трябва да се провери и това, доколко има “отворено ухо” за исканията или първо трябва се направи предварително информиране на обществото по темата. Една кампания срещу безработицата тенденциозно намира повече интерес, отколкото например една кампания за едно определено законово искане. Последното трябва да бъде разяснено надлъж и нашир и фактическото положение трябва да развие собствен интерес у своя адресант. Ако хората не се чувстват лично засегнати, не може да бъде предизвикано каквото и да е участие.

За да се събуди този интерес, е нужно значително повече от собственото убеждение. Трябва да бъдат развити вербални и визуални възможности, за да може една трудна тема да бъде представена разбираемо и в същото време да събуди положителни емоции. Затова са необходими професионалисти, които или са от този ресор в Профсъюза, или трябва да бъдат ангажирани от вън. Същевременно трябва да бъде постигнато собст-

вените членове посредством информационни материали и обучения, да станат активен фактор в кампанията. Също и за това профсъюзите трябва да имат подходящи специалисти и вече трябва да има налице една установена квалификационна система. Една кампания предполага следователно един вътрешно функциониращ и компетентен апарат, в противен случай трябва поне частично да бъде подкрепена от стоящи извън Профсъюза (агенции, научни сътрудници и т.н.).

... те трябва да бъдат изнесени от всички членове

Трябва да се предпостави, че темата на една кампания първо трябва на дълго и на широко да бъде дискутирана и съгласувана вътре в Профсъюза, за да може след това да бъде подкрепена активно от функционерите и членовете. С това се изяснява, че една централно управлявана кампания, се отнася за интересите на колежките и колегите повсеместно. Ако случаят е такъв, то трябва съответно необходимите пари да бъдат платени от приходите от членски внос. Ако се разглежда организационната структура на профсъюзите в момента, се вижда, че в трансформиращите се страни само на малко организации им е възможно да проведат по-дългосрочно една широка и професионална кампания, защото парите на разположение на централите са прекалено малко.

Но ако една планирана кампания трябва да бъде минимизирана по финансови причини от различен вид, то тогава е под въпрос дали тя може изобщо да развие своето въздействие. Така например еднократни акции почти не се усещат, дори когато те – като например плакатите – са доста скъпи. Само в продължителността на излизането в обществото се намира вероятността за успех. Също и непрофесионалната поява действа по-скоро контрапродуктивно при наличието на многобройни конкуренти, които се борят за вниманието на обществото.

Гъвкавост

Никой не би оспорил, че гъвкавостта – съвсем общо погледнато – е едно желателно качество. Но какво може да се има в предвид с това за профсъюзната работа? Точно профсъюзите на своите конгреси поемат задължения – за разлика например от повечето политически партии в трансформиращите се страни за средно- и дългосрочни планирания и поставени цели. Това е добре, защото с това членовете и работниците и служещите знаят “до къде могат да стигнат с профсъюзите”.

Във всеки случай често поради политически промени, нещата не вървят по приетите от профсъюзите планове. Така например често смяната на правителството повлиява така, че важни тематични области биват по-силно или по-слабо застъпени в политическото пространство. Същото важи и за региони или общини. Така и процесите на приватизация са дългосрочно непредвидими, а по-скоро спешно поставят засегнатите членове на Профсъюза пред алтернативи за действие.

Да се свържат дългосрочните цели с краткосрочните необходимости

Много краткосрочно стават необходими и протестните акции – чак до стачки, които излизат извън ниво предприятие. Подобно нещо се случва с конкретни политически проекти, които често биват променяни и изискват една засилена профсъюзна активност. Това важи и за законопроекти, които частично биват повлияни от най-различни страни: от различните вътрешни групи по интереси, от възможни коалиционни партньори, от външни съветници до например Световната банка с нейните съвсем различни приоритети.

Как биха могли Профсъюзите не само да реагират, но и достатъчно рано и активно да се намесват в съществуващите про-

цеси. Нека да разгледаме това чрез примера на промени в кодекса на труда в няколко важни точки. Ако вече е предоставен един текст, тогава в повечето случаи е твърде късно, за да бъдат активно предотвратени съществени недостатъци. В повечето случаи на този етап могат да бъдат направени само частични корекции. Нужно е едно предварително политическо наблюдение от профсъюзите, за да могат своевременно да се намесят в случващото се. В някои случаи може би дори е препоръчително сами да открият една политическа дискусия със собствени предложения за промяна в кодекса на труда. За съжаление профсъюзите досега точно при важните поврати в трансформационния процес прекалено често са се ограничавали в ролята на стоящ отстрани наблюдател, за да могат след една успешна акция да дадат своята собствена оценка – в повечето случаи базирана на разочарования от настоящите политически намерения и решения.

Всяко политическо повлияване изисква централна компетентност

Политическо наблюдение и активно политическо оказване на влияние означават конкретно: персонал за тази работа. Носителите на функции на различни нива не могат да бъдат информирани за всичко, да не говорим за това, че могат да се намесят навреме във всички области със собствените си профилирани мнения. Те имат нужда от работни щабове за различните приоритетни области на профсъюзната дейност. Също и това се осъществява изключително на централно ниво. Кой заводски профсъюз например би могъл да си позволи социално-политически анализатори? Във всеки в случай политическите решения въздействат на отделните работници и служещи, така че би трябвало да бъде в интерес на заводския Профсъюз да може да се ползва от централната експертиза, когато тя е необходима. Не се ли изразява в това необходимостта средствата от членски

внос да бъдат смислено разпределяни? Бърза и добра информация за спешни решения, са “А-то” за една ефективна профсъюзна дейност в бързите трансформационни времена! “Б-то” е бързата мобилизация на волята за налагане: чрез активиране на членовете, кампании и т.н.

Визии

На пръв поглед ни се вижда странно, че точно организации като профсъюзите трябва да развият собствени визии. Но точно профсъюзите са тези, които трябва да се застъпват прагматично за подобряването на конкретни условия на труд или също на законови рамкови условия.

Точно някои профсъюзи бяха тези, които взеха активно участие в промените в края на осемдесетте и началото на деветдесетте години. Тогава те следваха една визия, според която си обещаваха повече права и по-добри условия на живот и труд за своите членове.

По-нататъшни профсъюзи ги последваха и днес почти няма важна профсъюзна организация в трансформиращите се страни, която да не се застъпва активно за интеграцията на своята страна в Европейския съюз, и с това да следва визията на “Европейския социален модел”.

Генерална посока – стъпка по стъпка

Точни, защото стъпките към по-добър и справедлив трудов свят често могат да са съвсем малки, е необходима една генерална директива за посоката. Само така успехите, но и неуспехите на определени решения, могат да бъдат оценени. Да използваме едно сравнение: една организация може всъщност да прави много крачки, но ако те вървят в една друга посока може

накрая да се случи така, че се върви в кръг или дори се попада зад изходния пункт.

Дори думата визия да звучи малко хлъзгаво, то ние в Европа трябва като конкретизация на понятието визия винаги да се

Профсъюзите трябва да започнат с това да онагледяват понятието “Европейски социален модел” и да направят отделните тематични блокове разбираеми в своята страна.

Към тези тематични блокове например биха могли да принадлежат:

- социални минимални стандарти
- изградени социални осигурителни системи (здравеопазване, възраст, безработица)
- регулиране в колективните договори на условия и обезщетения на труда
- координирана и подплатена с европейски насоки политика по доходите
- една годна функционираща система на индустриалните отношения
- модерна структурна и индустриална политика
- модерен основен закон на предприятието със задължителни права на работниците за участие в управлението
- свободен достъп до образователните институции
- охрана на труда и на здравето
- равнопоставеност на половете
- достатъчни обществени услуги
- правила срещу данъчния и социален дъмпинг
- екологична и социално трайна политика за растежа и заетостта и т.н.

позоваваме на и без това много цитирания “Европейски социален модел”. Днес той принадлежи към основния речник на всички профсъюзи в икономическите и социално-политическите битки. В повечето случаи все пак зад това се крият много различни представи какво означава този модел. Ако за самите Профсъюзи това е много хлъзгаво, то обществата в трансформиращите се страни го разбират още по-малко.

Ако с това стане възможно визията “Европейски социален модел” да бъде направена по-конкретно разпознаваема и да бъде отнесена към ситуацията в собствената страна, тогава и по-добре ще могат да бъдат разпознавани единичните стъпки на профсъюзите като част от една дългосрочна стратегия – или дори на пръв поглед различни теми да бъдат вкарани в една въртешна зависимост.

Всяка практическа стъпка би трябвало да дойде малко по-близо до визията

Добър пример за тази теза е дискусиата за плоския данък в различните страни в преход. Защо профсъюзите се съпротивляват срещу по-ниски данъци? Едва погледът върху Общото и нагледната препратка към основните принципи на “Европейския социален модел” (виж по-горе) и неговото значение за гражданите – и с това също особено за работниците и служителите – показват еднозначно правилността на тяхното противопоставяне. Защото спестяванията от данъци намаляват възможностите на държавата както за инвестиции, така и за мерки за икономическа и социална справедливост – и двете посредствено или непосредствено важни за повечето хора в страната. Следователно, ако може тези зависимости да бъдат представени на фона на една визия за “Европейския социален модел” за собствената страна, тогава на профсъюзите ще се отдаде и да спечелят за своите идеи и много повече хора, отколкото е броят на техните

членове. Това при положение, че краткосрочно може да изглежда, че тази стъпка на профсъюзите не е съвсем популярна.

Интернационализъм

Отдавна има една крилата фраза в профсъюзното движение: “Да се кооперираме интернационално, да действаме по предприятия!” Сега повече от всякога това се отнася за профсъюзното ежедневие. Почти няма бранш, няма професионална област, която отдавна да не се формира чрез международните условия под каквато и да е форма.

Дали става въпрос за фризьорите на полско-немската граница, които в двете страни трябва при различни условия на труд и заплати да се борят за клиенти, или работнически колективи в стоманодобивни заводи, които отдавна знаят, че например китайското потребление на стомана значително влияе на техните работни места в родината. В занаятчийството, в производството или също и в сектор услуги отдавна има международни правила, или пък няма такива. Защото много от тези “правила” не са съвместими с изискванията в съответните страни, често се ориентират според девиза: по-евтиното е по-добро. Отделни страни от дълго време могат да упражняват само незначително влияние върху фактичкото развитие в икономическата или социалната област, същото важи и за действащи само на национално ниво профсъюзи. Работодателите отдавна действат на международно равнище, докато профсъюзите, макар че са създали институциите за това, съвсем не са изчерпали всички средства за международно сътрудничество.

Да се участва активно в международните процеси

Международното сътрудничество на профсъюзите непрекъснато изисква от националните профсъюзни организации активен принос. Не е достатъчно само членство в една международна профсъюзна организация. Активният принос на националните членове се отнася до две съществени работни области. От една страна те трябва да участват в разработването на общи международни стратегии и да ги прилагат ефективно на политическо ниво. От друга страна обаче отделните членуващи организации трябва да бъдат в състояние в тяхната страна, в тяхното предприятие да могат да реализират тези стратегии.

При всичката справедлива критика за насъщното изобилие от правила на Европейския Съюз трябва все пак да бъде констатирано, че в целия свят няма регион, който със своите правила разчиства на профсъюзите такова пространство за действие, както това прави Европейският съюз. Това пространство за действие трябва да бъде използвано изцяло и в някои случаи да бъде разширено, където е необходимо и възможно. Вътре в ЕС – и по някакъв начин също и при (още-) кандидат-членките в Европа Европейските директиви създават минимални норми по голям брой въпроси на трудовия свят, които са сравнително доста високи

От това за профсъюзите в Европа важи следното: „Европейският Съюз е възможно най-малката политическа единица за ефективно прилагане на трудовите права“.

Това създава и най-добрите възможности за международно сътрудничество, защото ЕС често се явява като единен икономически и политически актьор.

За профсъюзната работа на европейско ниво са необходими допълнителни квалификации и структури на национално равнище – но и надолу до отделните предприятия. Който изисква „Европейски социален модел“, трябва и да го познава, съответно да познава съществуващите правила, да може да използва така наречения *acquis communautaire* поне в икономическото и социално-политическото пространство. Това важи в повечето случаи и за функционерите в предприятията, например в мултинационалните компании.

Интернационализмът сега е ежедневна дейност за функционерите

Много често все още профсъюзите в трансформиращите се страни се ограничават с това, само някои функционери да изпълняват международната дейност – в известна степен като по-добра пътна агенция за “функционерите от високите етажи”. За съжаление все още така виждат нещата много членове, защото на тях не им се дават достатъчно информации за значението на международната дейност за тяхната собствена ситуация. Погледнато от друга страна (прекалено) малкото заети с международна дейност често не могат във всички отговорности да съдействат активно при формирането на една европейска профсъюзна политика, респективно да внесат гледната точка на своите страни. До сега липсват капацитети за това.

Ще бъде важно за в бъдеще да бъдат въведени повечето области на дейност на организациите в европейската политика. Това веднага носи повече предимства. От една страна организациите могат да съдействат на международно ниво по-задълбочено и по-активно, от друга страна в отделните работни области от национално до ниво предприятие могат да бъдат прилагани повече европейски знания – напр. ЕС-норми, добри практики и т.н.

Импулси за реформи

- Понеже един дебат за реформи трябва да бъде проведен надълго и нашироко в дълъг период от време, би могло да бъде създадена “комисия по реформите”, която да изработи както една обща концепция за вътрешния дебат, така и да предприеме една оценка на резултатите от дискусиата.
- Трябва да се говори с външни организации за техния опит с регионални бюра и т.н. С това биха могли да бъдат предотвратени грешки по отношение на финансите и персонала.
- Например част от съдържанието и организацията на дебата за реформи би могла да бъде диференцирано планиране на една кампания, понеже тук могат да бъдат включени много от горе споменатите работни области, които се нуждаят от реформи.
- За да се структурират и насочат дискусиите към отделни социални и икономическо-политически тематични области, биха могли да бъдат проведени работни срещи по крайъгълните камъни на “Европейския социален модел” с цел съществуващите директиви на ЕС да бъдат съпоставени с наличните национални регулации, за да бъдат развити настъпателни позиции на тази база.
- Към много тематични области на профсъюзите биха могли да бъдат проведени и тематични и отворени работни срещи, на които да дойдат и “други”, като например съответните партийни комисии, не правителствени организации или по-широки групи по интереси. С това може да се действа в две насоки. Първо профсъюзите могат да научат още нещо при тези диалози, второ профсъюзите могат да разпространят на широко своите представи.

Къде е мястото на профсъюзите?

Цели

Също и по този комплекс от въпроси няма модел или “готова рецепта”, защото както настоящата ситуация на организациите, така и рамковите условия в тези страни са различни. Така за всяка организация за всяка страна трябва да бъде развит един собствен функциониращ модел. При това първо трябва да бъде проектиран един “идеален” модел, за да може по-късно отделните реформаторски стъпки да бъдат събрани в една подходяща мозайка.

Реформите, особено организационните реформи, не могат да бъдат решени или определени “отгоре надолу”. Така както силата на профсъюзите се състои от компетентността и мотивацията на техните отделни членове, така и промяната на целите и структурите не може да се случи без тях. Но трябва да има функционери на всички нива, които първо искат действителни реформи и биха ги осъществили. Те трябва тогава да развият и започнат реформаторски стъпки заедно с членовете. Една от най-съществените предпоставки за това, е много агитационна работа и много дискусии.

Целите и структурите са неделими

От гледна точка на горе описаните профсъюзни функции и задачи, трябва първо веднъж да бъде дискутирана и определена съдържателната посока на движение в бъдещето. После в тясна връзка с целите трябва да бъдат осветени и оценени налични структури. Защото те не са възникнали без причина и са имали тясна връзка с

досегашните задачи и цели. Там където те са останали същите или подобни, съществува по-малка необходимост от промени, отколкото там, където и двете решително са се променили.

Допълнение: Някои цели вече са установени с ориентацията към "Европейския социален модел". Също и определените от международната организация на труда (МОТ) норми трябва да важат в реалността. Това отдавна не е така навсякъде – често е обратното: Трудови закони, които частично вече се ориентират спрямо директивите на ЕС и нормите на МОТ, имат конкретно значение за заетите в много малко страни в трудовия свят. Често тези правила и норми не са достатъчно познати нито на работодателите, нито на заетите. Към това често в страните в преход в момента няма и реалистична възможност да бъдат наложени на правно ниво. Липсват компетентни съдии и – още повече – достатъчно много съдилища (трудови съдилища), които биха могли да решават конфликтите. В почти всички страни в преход по-скоро е правило делата да се проточват много години. Това е една причина за работниците и служителите да не искат да възприемат своите права и да не могат да ги упражняват.

Понеже важи: съдържанията и целите стоят в една неделима връзка с организационните и работни структури на профсъюзите. Следователно кои съдържателни и структурни цели биха могли да бъдат от първостепенно значение за бъдещата профсъюзна работа в страните в преход? Как биха могли да възникнат структури, които да направят възможно тези цели да бъдат претворени в реалността, и то така, че работниците и служителите да могат стъпка по стъпка да достигнат един социален демократичен и здрав трудов свят?

Независимост

Едно представителство на интереси би трябвало – идеално погледнато – винаги да е независимо от други групировки и политики. Това е еднозначно, защото ако има зависимости, не са далече и “гнилите компромиси”. От друга страна, профсъюзите не действат в едно свободно от интереси пространство – напротив. Демокрацията се отличава точно с това, че различните интереси на хората в демократични процеси намират своето уравнивяване. Това означава, че могат да бъдат задоволени по възможност много интереси, без да се стига до трайни ощетявания или дори до заплахата за съществуването на други групи.

На терена на демократичните борби се движат нарастващо много актьори: като се почне от партии през големи представителства на интереси като профсъюзите, и се стигне до многото не правителствени организации (НПО). Защитата на съответните интереси в решителна степен зависи от способността на съответната група по интереси да се аргументира компетентно и да може силно да представя съществуващите аргументи и да ги вмъква в политическите борби. При това различните организации, представляващи интереси, имат различни членове с техните съответни интереси. Не рядко хората членуват повече организации. Така например много членове на Профсъюза са и членове на една партия или членове на не правителствени организации, защото те искат да подкрепят също и техните цели.

Профсъюзите имат екзистенциални цели

Към същността на една организация по интереси се отнася това към нея да се присъединяват и да се застъпват активно хора, които искат да подкрепят основните работни цели на тази организация. Например при профсъюзите се прибавя още един важен фактор: защитната функция. При това се отнася не за

простото осигуряване против неприятност или против някое нещастие, а за организираната защита за осигуряване на съществуването чрез работа и осигуряване на качество на живот за цялото семейство чрез социални правила. Затова профсъюзите ще принадлежат, дори в плурализма на интереси в едно демократично общество, винаги към най-големите и възможно най-силните организации, ако са способни успешно да постигат тези цели. Все пак има “проблеми” в големия брой на техните членове:

Най-голямата сила на профсъюзите – големият брой членове – е същевременно и една причина профсъюзите да упражняват своята авангардна функция само в редки случаи. Нейната членска структура е прекалено хетерогенна затова.

Ако случаят е такъв, тогава профсъюзите трябва да се опитат с много усилия да намерят възможно най-големите общи застъпници за техните възгледи и искания. Това се отдава само с една голяма вътрешна прозрачност и със силно изразени демократични правила на играта вътре в организацията.

Да се спечелят и привлекат колкото се може повече хора за тези цели

Но това е една причина профсъюзите да не търсят в политическия пейзаж твърди партньори за съюзяване, защото техните настоящи интереси рано или късно няма да съответстват на собствените интереси на профсъюзите. Често даже ще им противоречат. Най-малкото винаги един голям брой членове на Профсъюза няма да се чувства представляван чрез такава политика на обвързване. Много примери в страните в преход са показали,

че едно обвързване на Профсъюза с една партия дългосрочно винаги е водело до щети за него и за неговата членска маса.

Все пак това не означава, че по единични въпроси не могат да бъдат сключвани коалиции по интереси, дори трябва да бъдат формирани. Ако по важни профсъюзни теми има и други групи или дори партии, които следват подобни или същите цели по тази тема, тогава в интерес на способността да се налага е препоръчително да се сключват такива частични респективно ограничени във времето съюзи. С това се печелят повече хора за същото нещо и често може да се придобие и допълнителна компетентност за него.

Добра връзка с демократичните партии – но никакви продължителни съюзи

Партийният спектър в страните в преход е много голям. Въпреки това е трудно при повечето партии да бъдат разпознати твърди програми или средно- и дългосрочни работни цели. За разлика от профсъюзите партиите след определен мандат трябва отново да се изправят пред избори – и това при всички имащи право на гласуване. Затова често се стига до там че важни преди теми трябва да отстъпят на заден план, за да направят повече място на актуалните. За тях партиите искат да проектират правителствени позиции и политика, която да се харесва на мнозинството.

Със сигурност има партии, които програмно са по-близо до профсъюзите, отколкото други. Това важи най-вече за социал-демократически ориентирани партии, докато насочените по-скоро към либерална икономика партии много рядко представляват приоритети в духа на профсъюзите. И все пак: Като организация по интереси, която не е представена в Парламента, профсъюзите трябва да могат да останат “в диалог” с всички партии от демократичния спектър. Защото правителствата се сменят често, понякога след кратко време изобщо ги няма. Профсъюзите

трябва обаче винаги да запазват своето влияние върху всяко демократично избрано правителство. Това обуславя както никакво пълно отвърщане от дадена партия, така и никакво пълно обръщане към някоя друга.

Да се предотвратяват колизиите на интереси

Ако се стигне до коалиции по интереси по специфични теми, то и те трябва да бъдат представени на членовете прозрачно и разбираемо. Ако членовете разберат или дори само предположат, че функционерите на върха правят скрити “сделки” с партии или с други групи по интереси, следва реакцията “довиждане”: те напускат Профсъюза, понеже вече не му се доверяват – и с това профсъюзите биха проиграли своя най-голям потенциал.

Една също толкова трудна тема е дейността на профсъюзни функционери също и в някоя партия. Това също е или е било усилено дискутирано във всички страни в преход. Следвайки мисълта, че едно директно представителство на интереси в парламентите, в случая обещава една по-бърза и/или по-добра способност да се налагат, профсъюзите са опитвали заедно със съюзяването с партии да спечелят влияние в Парламента чрез собствени представители там. Това винаги е лавиране в опасна ситуация, понеже тази политика често води до там, че съответните представители влизат в конфликт на интереси. Партията изисква също толкова вярност, колкото прави това и Профсъюзът за своето представителство на интереси. Ако това се сблъска, то засегнатият представител на интереси трябва да изостави една от организациите – партията или Профсъюза. Много рядко е възможно, това достатъчно да се обоснове или да се “коригира” чрез други успехи в съответното представителство на интереси. Не е изключено, но носи висок риск, че – както показва опитът - няма да донесе на Профсъюза резултатът, на който се е надявал.

От само себе си се разбира, че е задължение на собствената организация да определя, как най-ефективно да формира начина, по който да представлява интересите си. Все пак тя трябва да вземе предвид, общия опит в трансформиращите се страни, този на страните от ЕС, както и опасността от недоверие в собствените редици.

Финансовата независимост създава умение за политически действия...

Трябва да бъдат добавени няколко думи за финансовата независимост. На всички е ясно, че финансова зависимост – няма значение от кого и какво – би трябвало да доведе до ограничение на собствената свобода. По-скоро никога не биват давани пари, без да се очаква нещо в замяна. Затова за профсъюзите винаги е една първостепенна цел да могат да изпълняват своите задачи без външна помощ. Със сигурност трябва да бъдат понесени и щетите по отношение на качеството, респективно собствените ресурси да бъдат приспособени към реалните възможности. Една грешка не трябва да допускат профсъюзите поради финансови затруднения: да изключват важни тематични области или да ги оставят съвсем да зависят от външни източници. Това, разбира се, важи за всички основни теми, но също и за квалифицирането на персонала, за вътрешно обучение, за кампании и вербуване на членове и т.н. Само дейността в целия обхват от теми и акции винаги гарантира една успешна профсъюзна работа. Следователно, ако няма достатъчно пари на разположение за всички тези задачи, то би трябвало да следва едно винаги прозрачно и демократично дискутирано – еднакво свиване, т.е. не да се отказват от едно изцяло за сметка на друго.

... Помощ извън това е добре дошла

С един такъв модел от друга страна може с чиста съвест да бъде приета външна помощ. Ако един профсъюз вече разполага с едно вътрешно планиране за квалификация, то винаги може да бъде доизградено и разширено, в случай че могат да бъдат придобити още пари. Но никога няма да има опасност, че ако тези пари не бъдат дадени, всичко в тази област ще се срине. Същото се отнася за всички останали въпроси, които са свързани с разности за профсъюзите. И разбира се, профсъюзите трябва да опитват да придобиват още пари за своята работа. За това има национални и международни програми, към които профсъюзите от страните на ЕС и от страните-кандидатки трябва да предявят своите легитимни претенции. Но има и международна солидарност между профсъюзите в големи мащаби, от която точно профсъюзните организации от страните в преход биха могли да се възползват. Но никой профсъюз не бива да си позволява дори и в частични области на своята работа да е зависим от външна помощ и всеки профсъюз би трябвало да се опита чрез разумно управление на собствените средства от членски внос да може да отговори на всички изисквания и да действа независимо.

Демокрация

Всъщност, като че ли изглежда ненужно да се дискутира вътрешноорганизационната демокрация в профсъюзи. Едва ли има организация, чиито устави не са създадени с мисълта за вътрешноорганизационна демокрация. Въпреки това, профсъюзите, не само в страните в преход, страдат от това, че желаните цели не винаги могат да бъдат постигнати или спазени в ежедневието. Ежедневната работа често изисква от функционерите бързи решения, които не могат тепърва да се обсъждат в дълги дискуссионни рундове. Освен това, в някои случаи действително

съществуващите организационни структури не позволяват демократично формиране на мнение.

Пътищата за решения не са задънени улици!

При това профсъюзите определят най-вече на големи конгреси, чиято подготовка е преминала през подразделенията, принципните си работни линии, акценти и стратегии. Не винаги обаче, това е в съответствие с цялостната ежедневна политическа работа. Точно в страните в преход решения се вземат така бързо или се отхвърлят. Това се отнася за големи икономическо или социалнополитически линии, както и за отделни решения за предприятия, като приватизация, реструктуриране и т.н. Тук трябва да се реагира бързо и със силен натиск. Подобни решения, обаче, трябва най-малко допълнително да бъдат разяснени и вътре в организацията, респ. да се подложат на дискусия. Членовете имат право на това и все повече искат да защитят това право. „Желязното послушание” от изминалите десетилетия – това бяха принудени да установят и профсъюзите в Западна Европа – днес вече не съществува. А това също е добре! Въпреки че да се информират всички нива на организацията за актуалните неща често означава много повече работа, изчерпателната вътрешноорганизационна демокрация в крайна сметка обещава значително по-голяма готовност за действия от страна на функционерите и членовете и несъмнено е необходима във всички случаи и тематични сфери, ако искаме да постигнем успех.

Демократично подготвяне на решения – демократично поемане на отговорност за дейностите

Ето защо профсъюзите трябва вътрешноорганизационно да създадат такива структури, респ. да ги задълбочат, които да осигурят вътрешноорганизационна демокрация в най-висока степен. С

това може да се гарантира, че профсъюзните позиции се приемат позитивно и в кръга на нечленуващите в него и сред населението.

Именно дългогодишните функционери разполагат с голям опит и знания, което понякога ги подмамва, в известна степен да предполагат, че решенията и действията им са „правилните” и не трябва да се подлагат предварително на дебат. Това би могло да бъде напълно оправдано в един или друг случай, непригодно е, обаче, като нормална максима на действие в една демократична организация. Съществува опасността членовете и функционерите на по-долните нива да загубят доверие или да се чувстват пренебрегнати като активна част на профсъюза. Тогава това често води в ежедневието до крайно хетерогенно представяне на собствената организацията, когато например членове или функционери често опонират на определени решения. Това във всеки случай е отслабване на профсъюзната позиция, но и често води и до ерозия на профсъюзната власт заради нарастващата пасивност или дори до отцепване на членове. По същия начин, това не допринася за привличането на нови членове, ако предположим, че за това са необходими уверени членове и функционери.

Следователно, съществуващите организационни структури за демократично изграждане на мнение трябва при всички положения да бъдат запазени, съживени или изградени там, където се вижда, че има нужда от тях. Големият плюс на профсъюзите, все пак, е, че в най-добрия случай имат активни и уверени членове на всички нива, които могат и искат да представляват общия интерес. С такава възможност не разполага никоя друга политическа партия или организация на интереси: предприятие, място, град, регион, бранш, национално ниво!

Прозрачност и ефективност

В тясна връзка с вътрешно-профсъюзното изграждане на демокрацията е вътрешно-профсъюзната прозрачност. Нито една

област не бива да бъде лишена от нея: от финансите и персонално-политическите решения до представяването на искания и позиции на всички нива на профсъюзната работа.

Всеки, който отделя от парите си за профсъюза под формата на членски внос, има право по всяко време да научава какво става. Днешните структури рядко допускат такава финансова прозрачност. Да се свежда това до лични пропуски или грешки, би било фатална грешка. Понякога, обаче, съществуващите структури насърчават тази грешка или лошия мениджмънт на профсъюзния членски внос. Но недоверието винаги расте най-вече там, където липсва прозрачност. Оттам в профсъюзното ежедневие се пораждат типични проблеми за профсъюзите в страните в преход. Не се прехвърля по-нататък към другите организационни нива членски внос, в съответствие с устава, понякога дори напълно съзнателно, което в такъв случай прави невъзможно редовото протичане на профсъюзната работа на тези нива, но и не допуска повече дългосрочни работни линии. Наред с това, това недоверие води и до определен начин на поведение на членовете. Тогава един веднъж плаща по-малък членски внос от предвидения в устава, а друг напълно премълчава, с каква брутна заплата разполага в момента. Като цяло, при всички положения профсъюзите губят пари – един път тук, един път там. Парите от членския внос, обаче, са съществена предпоставка за успешна и независима профсъюзна работа!

Съблюдаване на индивидуалните потребности на членовете

Активното членство изисква знания и практически познания. Тоест, профсъюзните членове би трябвало навреме да бъдат информирани за най-важните събития и планове на организацията си, за да могат да представляват всичко това в своята работна среда по един позитивен начин. Но към това се прибавят и нови потребно-

сти от информация, която засяга самите членове. Като например, информация за развитието на бранша им, личните им шансове за кариера, познания за ставащите все по-сложни социалнополитически решения, които често засягат и тях самите и семействата им и т.н. Тази форма на услугата по отношение на членовете печели все по-голямо значение, тъй като има и „конкуренти“, професионални организации, застрахователи и др., които се домогват до интереса на членовете. Ако, обаче, профсъюзните членове, в идеалния случай, се чувстват добре осигурени с информация, могат и ще представляват по-скоро активно своята организация.

Знанието и компетентността на много организации често са доста по-големи от въздействието, което може да се разгърне с тяхна помощ. В много случаи информацията се обработва на няколко места едновременно, не се обменя достатъчно или не се предава на подходящото място. Така, от една страна се създава двойна работа, докато понякога цели организационни области не получават достатъчно информация и с това и основи за действие.

Именно с оглед на оскъдните персонални ресурси на повечето профсъюзи, на обмислянето на ефективността се придава голямо значение по отношение на разпространяването на информация и планиране на действията. Как с минимум ресурси може да се постигне максимален ефект?

Присъствие

В началото още се поддържаше убеждението, че работата на профсъюзите и успехите им в същността си зависят и от присъствието на компетентни личности. Въпреки нарастващите технически възможности, личната ангажираност и личният контакт с членовете и нечленуващите не могат да бъдат заместени. Личното присъствие все още е най-добрият път за установяване на

контакт с хората, за ориентиране в работата и проблемите им, а и също така в предлагането на конкретна помощ и закрила.

С това, обаче, се има и предвид, че успехът на присъствието се дължи също и на това дейностите и установяването на контакт с хората да идват от страна на профсъюза. И тук важи правилото да се обръща внимание на новоприбавилата се „конкуренция”, която все по-силно се бори за вниманието на служителите в много области на профсъюзната работа. Това се отнася за области като професионалната и трудовата защита (-> осигуровки), но и за тематични области, в които искат да се ангажират хора (-> партии, неправителствени организации, сдружения и т.н.). Към това се прибавя и нарастващо предлагане за прекарване на свободното време. Как профсъюзите могат да останат/станат достатъчно атрактивни за хората и членовете в условията на такава голяма конкуренция?

Атрактивно присъствие

Към присъствието следователно трябва да се прибави атрактивната форма на присъствие. За атрактивността на профсъюзите допринасят компетентността им по всички въпроси на трудовия свят също толкова, колкото и успехите от работата им, които в дадени случаи намират конкретно отражение в портфейла на служителите. Всичко това трябва да бъде постигнато в правилната форма. Това целенасочено присъствие може да се прояви в много варианти: от информационна брошура, компетентно информационно мероприятие, до дейности, участието в които доставя и „удоволствие”. С това се има предвид не толкова класически дейности за запълване на свободното време, колкото по-скоро профсъюзни акции, които се планират и провеждат заедно със засегнатите – отвъд класическите формати като демонстрации или митинги.

Местата, на които присъстват профсъюзите, също би трябвало да са доста по-разнообразни, а не само в предприятието или – при митинги и демонстрации – класическите места като Министерство на труда и социалната политика и др. Не е вярно, както казват някои работодатели или политици, че профсъюзите трябва, ако обичат, да работят само в предприятието, а иначе никъде другаде! С оглед на все по-диференциацията се трудов свят (с разликите си в работното време, като например пълно или почасово работно време, временна или надомна работа), профсъюзите трябва да демонстрират нарастващо присъствие и извън предприятията. В този ред на мисли може да се добави и още нещо: изненадата. А именно – ако попитаме хора на улицата какво мислят за профсъюзите, в повечето случаи отговорите разкриват имидж, представляващ съвкупност от профсъюзна работа в предприятия, скучни речи на функционери по митинги или нескончаеми интервюта в пресата, с които обикновено се оплакват за неуредици или често поставят и неразбираеми искания. Тоест, към присъствието трябва да се прибави както разбиране, което значи откровеност по отношение на „нормалните“ хора, така и уменията собствената работа да се представя успешно и наред с това много по-атрактивно, което в повечето случаи не се прави.

Публично отпразнуване на успехите

Един пример за „необичайна профсъюзна работа“

От анкети сред гражданите на квартал в един голям град профсъюзите научават, че много от жителите там служители имат големи проблеми с придвижването до местоработата си с автобус или трамвай. Касаело се е за новопостроен квартал, който не е бил свързан, или поне недостатъчно, с транспортната мрежа на града. Така някои

служители са били принудени да пътуват с лични автомобили, което било доста скъпо (и ще става още по-скъпо). Други трябвало да се съобразяват с прехвърляне. Тоест, за служителите един от най-големите проблеми било придвижването до работа и обратно. Тогава проблемът бил засегнат от профсъюзите съвместно със засегнатите. С помощта на ефективни обществени акции им се отдавало заедно с хората от квартала да се преборят за подобряване на транспортната ситуация, тоест за повече автобуси с по-голяма честота, както и изграждането на нови маршрути. Това им донесло симпатия и със сигурност редица нови членове.

Профсъюзите в повечето случаи привличат „негативно“ внимание сред обществеността или поднасят „лоши новини“: блокират движението, поставят неразбираеми искания, оплакват се от лоша политика и т.н. Много рядко профсъюзите излизат на улицата и пред обществеността с подобен ентузиазъм, ако имат нещо позитивно за „продав“. Това, обаче, със сигурност би постигнало успех в много ситуации!

Профсъюзите би трябвало поне веднъж да влязат и в ролята на „слушатели“. Тъй като хората са свикнали само да слушат какви искания поставят профсъюзите или от какво се оплакват, тоест винаги трябва да бъдат в ролята на слушатели на профсъюзите. От това профсъюзите със сигурност биха могли да научат много, ако по-често се вслушваха, вместо да говорят. Това създава съвсем нови взаимоотношения и често излизат наяве и нови гледни точки, които биха могли да имат важно значение за бъдещата профсъюзна работа. Така например, важна роля за профсъюзната работа биха могли да изиграят нови моменти, до които профсъюзите не биха достигнали сами.

Служителите имат многобройни ежедневни проблеми, важни за тях, които профсъюзите много често не познават изобщо. Веднъж засегнати, тези проблеми, ще ударят „с един куршум два

заека”, защото профсъюзите ще помогнат на служителите, ще предизвикат симпатия и едновременно с това успешно ще привлекат нови и активни членове.

Умението да се налагат

Противно на досегашните тематични области на капитела, въпросът за умението да се налага играе решаващата роля. За да хвърлим повече светлина на този момент, най-напред трябва да разгледаме поотделно два комплексни въпроса. Преди всичко, трябва да бъде поставен въпроса какви цели и искания имат профсъюзите, кои са адресатите, от друга страна трябва да се обсъди с какви вътрешни средства могат да разполагат профсъюзите, за да постигнат или да запазят умението да се налагат.

Ако най-напред разгледаме същността на целите, както и адресатите, това са или искания към политиката, партии, парламенти и т.н. или са виждания за оформянето на работния свят – от отделни правила в предприятието до насоки, касаещи отделни браншове. Винаги, обаче, профсъюзите са онези, които искат или настояват за нещо от другите. Това на пръв поглед звучи банално, но трябва да доведе до размисъл защо за почти всичко трябва винаги да се воюва от страна на профсъюза. Само в най-редки случаи на профсъюзите като представителства на интереси се предоставя нещо доброволно или дори предварително. Тъй като профсъюзите нямат право да взимат решения във всички споменати тематични области – като например политиките или работодателите, трябва със собствени средства да принуждават да се вземат съответните решения или да ги променят в своя полза. За това трябва сами да си осигурят изслушване от „взимашите решения”, дори и когато въпросните изобщо не желаят да се вслушват. И така, как профсъюзите могат да успяват да бъдат изслушвани? Моралните апели, както показва опитът от годините на преход, в този случай не могат да допринесат мно-

го. Необходимо е умение да накарат да бъдат изслушвани. Как може да се създаде това умение?

По всички правила на изкуството – упражняване на политическо влияние

По принцип, политиците и партиите зависят от гласовете на избирателите. Освен това, до политиците и партиите има и избиратели, в качеството им на директни лица за контакт по различни въпроси, които оказват непосредствено влияние върху политиката. Това предоставя цяла палитра от възможности за профсъюзите да съумеят да бъдат изслушани. Това, разбира се, само ако са в състояние компетентно да разработят предложенията си и да ги представят съобразно съответния проблем. Успехът на профсъюзните действия зависи в решаваща степен от това дали профсъюзите могат да се представят като компетентни играчи във всички области на споровете. Повече за това ще стане дума на друго място.

Полето на оказване на влияние по своята същност преминава от постоянното лобиране в политическата сфера, през всеобхватна информационна работа сред членовете, до ефективно представяне в обществото. Следователно, преди всичко, надлъж и нашир трябва бъде впрегната силата на аргументите.

Ако не си отзивчив, мога и по друг начин ...

Ако всичко това не постигне успех, наред със силата на аргументите трябва да бъде мобилизирана също „силата на членовете“, а и много повече от това, за да се засили натискът. Често, обаче, се случва профсъюзите твърде бързо и без достатъчно информационна работа се хвърлят в подготовката на стачни или демонстрационни мероприятия. И почти също толкова често тези мероприятия се провалят, тъй като самата членска маса

не е могла да бъде подтикната да вземе активно участие в тях. Други хора са се чувствали още по-малко привлечени да окажат подкрепа на профсъюзите, тъй като е липсвала информация и дейности за убеждаване. Даже в тези случаи за противниците на дадените искания е прекалено лесно да ги опровергаят с помощта на средствата, с които разполагат – като например пресата, тъй като аргументите на профсъюзите предварително не са били достатъчно разработени и обществото не е било запознато с тях. Тогава профсъюзните акции бързо се превръщат в по-скоро безпомощни протестни акции срещу вече решени факти. А това отново често допринася за изграждането в обществото на негативния образ на една губеща организация.

Следователно, ако се посветим на въпроса колко навътре и всеобхватно може да се изгради силата да се налагаш – т.е. компетентност и сила на членовете –, трябва да се изходи от съществуващите възможности и да се намерят пътища за построяване на тези възможности по такъв начин, че максимално да се доближават до идеалната представа за умението да се налагаш. Ето защо профсъюзите трябва да си създадат центрове на компетентност, които да са в състояние да изготвят задълбочени анализи по отношение на важните тематични области, да разработват съобразени с проблемите аргументи и предложения за разрешаването им и след това да ги представят по подходящ начин на членската маса, обществеността и/или на политиките. Да разработиш добри аргументи и представи зависи в еднаква степен от това да ги поднесеш по достъпен начин на широката публика. Едва тогава от „силата на масите“ може да се получи една активна членска маса.

Активна членска маса

„Профсъюзът – това си Ти!“ Това, което най-напред прозвучава като едно доста удобно рекламно послание, крие в себе си

един решаващ момент от профсъюзната работа. Въпреки големината си и относително голяма финансова сила и дори при възможно най-добри организационни структури, профсъюзите винаги разполагат със сравнително по-малко щатни функционери в сравнение с политическите си съотборници или работодателите. Поради това профсъюзите са принудени да ангажират възможно най-много от членовете си с изпълнението на задачи на изборни длъжности. Те трябва активно да представляват профсъюзните виждания в предприятията, да агитират за тях в политическата общественост или също така да убеждават „само“ нечленуващите в профсъюзи, а и дори да ги подтикват към сътрудничество. Какво може да накара членовете да правят повече от това да си плащат месечния членски внос на профсъюза?

Мотивацията е двигателят

Преди всичко те се нуждаят от мотивацията за това. Тъй като в повечето случаи едва ли ще стане така, че в резултат на подобни дейности да „изскочи“ директно, измеримо предимство за отделния индивид, трябва да е налице само твърдата убеденост за даденото нещо и за профсъюза като цяло. И двете могат да се случат единствено с помощта на гореспоменатите основни линии - прозрачност, демокрация и присъствие. Към това трябва да се прибавят съответните и атрактивни предложения за квалификация и обучение.

Знанието е сила! Колкото повече членове и функционери разполагат със знание и осведоменост, толкова по-силен може да стане профсъюза.

Не може да се говори за активна роля на членовете в дългосрочен план, ако „не са в час с новостите“. В случая не става дума само за експертни въпроси, а и за проблемни области като способност за водене на преговори, обществени прояви и представяне, умение да се дискутира и т.н. Активните членове трябва да имат достатъчно доверие в себе си, въз основа на знанията си, както и на умението си да комуникират, и понякога открито да се застъпват за профсъюза и вижданията си. Личностното им и активно присъствие създава повече влияние за целия профсъюз.

Профсъюзите сред обществото

Вече многократно беше обърнато внимание на това, че профсъюзите не могат да бъдат организации само за предприятията. Често, обаче, опоненти на профсъюзите налагат това ограничение. Но, ако профсъюзите наистина искат да представляват интересите на работниците и служителите и на техните семейства, те трябва да бъдат много повече от организации само на предприятията. Те трябва да се покажат навън в обществото, те самите трябва да гледат на себе си като на важен обществен фактор. Става дума не толкова за колективни възнаграждения или работно време, колкото за социалните рамкови условия – от местоживеенето, условията на околната среда, до културния живот. Със сигурност профсъюзите не могат да бъдат компетентни в еднаква степен по всички въпроси или изобщо да дават тон на нещата, но все пак, всички тези въпроси, по различен начин и в различна степен, са свързани с представителния статус и влиянието на профсъюзите.

В много случаи съществуват и директни същностни взаимовръзки, тъй като във всички области има работници и служители, следователно и потенциални профсъюзни членове, които оказват влияние посредством работата и интересите си. Така един строителен профсъюз в наши дни почти не може да си позво-

ли да пренебрегва моменти като пестенето на електроенергия, опазване на околната среда и т.н. А и инженери, които участват например в разработването на продукти, по определен начин оказват влияние на ежедневиия живот. Организираните от профсъюза учители искат да си извоюват не само по-добри заплати или работно време, а и да участват в структурирането на учебните занятия и по този начин да окажат влияние върху възпитанието на бъдещите поколения. Един профсъюз на артистите също обръща внимание на повече неща от единствено на по-добрите хонорари. Диапазонът е доста по-многообразен. Целта на това е само да стане ясно, че с членската си маса профсъюзите разполагат с невероятни знания и възможности за оказване на влияние, които могат да бъдат използвани по всевъзможни начини в изпълнението на техните задачи.

Използване на златото в главите на членовете

Специфичните за дадена професия познания, например, могат да допринесат с важни аргументи в случай на реструктуриране в предприятието или дори да доведат до производствено-икономически решения – например нови продукционни линии = нови работни места, но ако се използват от профсъюзите. В цялата сфера на възпитанието на първа линия са учителите, университетските преподаватели или възпитателите в детската градина, които оказват или могат да окажат влияние върху образованието. Това става по пътя от активно участие при изготвянето на учебни планове до избора на семинарни теми. Наистина ли съответните профсъюзи са използвали целия този кръг на компетентност? Или ако човек наблюдава креативността на артисти и режисьори, уменията за представяне на редакторите и т.н., които, всъщност често са и профсъюзни членове, се пита защо този потенциал не се използва в значително по-голяма степен за профсъюзната работа.

Би трябвало да се направи опит за превръщане на дадените квалификации и умения в още по-голяма съставна част на профсъюзната компетентност. Ако повече членове получат възможността да приложат специфичните си качества и в разработването на аргументацията или планирането на мероприятията, много същностни моменти от профсъюзните дейности и тяхното представяне биха изглеждали много по-разнообразни, но във всички случаи и по-пъстри отколкото са днес.

Именно защото мнозинството от профсъюзните дейци се движи почти в целия обществен спектър, би трябвало въпреки всичко да бъде възможно там навсякъде да се засягат и представят важни профсъюзни теми. Със сигурност това са по-скоро идеални представи, но също толкова сигурно е, че може поне да се обмисли прилагането и по този начин на компетентността и ангажираността на членовете на едно или друго място в профсъюзната работа.

Структури

Точно когато размишляваме за структурите на една организация, ни грози опасността да се ориентираме в наличните примери. Трябва, обаче, да се опитаме да не се поддаваме на тази опасност. По-скоро трябва да се замислим как назованите преди това цели - отчасти – биха могли да се прехвърлят в различни структурни сценарии. Със сигурност заимстването на успешни структурни концепции няма да закъснее, те трябва да бъдат използвани, обаче, само като евентуална помощ за ориентирание.

Само в региона на Югоизточна Европа има около 40 важни профсъюзни конфедерации, които съответно имат средно по около 20 браншови организации. Следователно се получава едно число от 800 профсъюзни организации, които трябва да носят

отговорност и да използват компетентността си на национално и международно ниво! Как да се осъществява връзка между националната и международната компетентност в този случай, което ще я направи и по-силна?

По принцип една демократична организация трябва да се стреми към възможно най-широко участие на максимален брой членове и функционери при изграждането на своите структури. Това означава, че на всички нива от профсъюзната работа би трябвало да се концентрира възможно най-голяма отговорност и самостоятелно изграждане. Така наречените високи йерархии по-скоро пречат на това, докато плоските йерархии в най-голяма степен могат да отговорят на това изискване. Полезен е и използваният в политиката на ЕС „принцип на субсидиарността“, тоест делегиране на колкото е възможно повече отговорности на по-ниските нива. Ако им се удаде това, са изпълнени както споменатите демократични принципи, така и – и това е също толкова важно – е използван шанса да се активира възможно най-голям потенциал на членската маса и ръководното тяло. Впрочем, това е необходимо с оглед на наличния дефицит на щатни функционери и експерти, в сравнение с политическите играчи, ако профсъюзът иска не само да присъства на всички свои функционални нива, но и да въздейства наистина активно.

Дясната ръка трябва да знае какво прави лявата

Втора съществена предпоставка за успешна профсъюзна работа е прозрачно и ефективно разпределение на задачите на различните части на организацията. Със сигурност винаги ще има припокриване в изпълнението на задачите, но би трябвало, доколкото е възможно, да се избягва двойно и тройно обработване на тематични области от една страна, докато други остават

напълно недокоснати. Тъкмо с оглед на напълно слабия ресурс от персонал тази максима едновременно е и задължение.

Различните сфери на компетенции на различните нива трябва да са свързани в същностен и организационен план, така че свършената в дадения случай работа да може да се разгърне възможно най-широко и ефективно. Това означава, че трябва да има обмен на познания, опит и резултати, така че да не се налага всеки път отново „да се открива топлата вода“. Погледнато от идеална гледна точка, би могло да се каже, че резултатите от дискусии например в тематични работни групи на Пан-европейския регионален съвет трябва да бъдат пречупени вертикално надолу до организациите в предприятията – ако, все пак, са от значение за тяхната работа (както е в повече случаи, за разлика от това което си мислят много хора). Със сигурност също толкова необходимо е хоризонтално да се предава например опита на една организация в набирането на членове на други организации. По принцип това се отнася както за личната обмяна на опит в съответните органи и работни групи, така и за обмяната към всички медийни форми (и-мейл групи, профсъюзни вестници, брошури и т.н.).

Предвид факта, че в повече страни на преход има повече от една профсъюзна конфедерация, трябва да се извършва обмен между конфедерациите. Тъй като мисълта за конкуренция трябва да бъде изместена от мисълта за колкото се може по-силно и единно по съществените въпроси профсъюзно движение в страната. А това, защото в трудовия свят има още по-големи области, на които досега профсъюзите почти не са обръщали внимание и не са работили, така че съществуващата конкуренция за нови членове трябва да се води по по-позитивен начин например там, където изобщо няма никакви, респ. са много малко хората, организирани в профсъюз, като например в малки и средни предприятия,

*в сектора на услугите, при учащи, студенти и об-
разоващи се и т.н. За съжаление, обаче, различните
конфедерации, респ. съответните браншови проф-
съюзи, се конкурират там, където и двата вече
са добре представени. Това често води – с оглед
на едно силно и единно профсъюзно движение – до
нулев резултат от играта. Членове се сменят, но
доста рядко се присъединяват нови.*

Да хвърлим повече светлина на това на фона на споменатите цели за успешна профсъюзна работа в страни в преход. Как могат да бъдат намерени „верните“ структури в идеалния случай?

Профсъюзните дейци близо до хората

Профсъюзната работа винаги се издържа от убеждения, честот и от емоции. Те се предават най-добре чрез личен контакт. Затова като част от обмислянето на структурите трябва да се направи така, че да се „изживеят“ по възможност всички нива на действие. На ниво предприятие това го има поне там, където съществува работнически профсъюз. В някои страни вече са избрани и работнически съвети, които, всъщност, не са профсъюзен орган, предлагат, обаче, добра възможност на профсъюзите, да изложат възгледите и исканията си на служителите.

Отклонение към темата Работнически съвети

Във все повече страни се издават законови разпоредби за създаването на работнически съвети. Въпреки еднаквостта на понятието, функцията и възможностите на работническите съвети в страните в преход варират много силно. В повечето случаи

работническите съвети имат единствено консултационни и информационни права, разпоредби за участие в управлението ако изобщо фигурират в законите се намират в много малко трудови области на представителството на интереси.

Един основен принцип се откроява, обаче, навсякъде където съществува тази законова възможност: Работниците в една компания могат – въз основа на законовите разпоредби – да си избират представителство на интереси, което има формални права спрямо ръководството, респ. на работодателя. Изборите се провеждат демократично и в тях могат да участват всички служители – активно или пасивно.

Въпреки често много малките права, едно такова представителство на интереси в много компании би могло да бъде много повече от това, което има като представителство на работниците и служителите в момента в по-голямата част от предприятията – а именно нищо.

Профсъюзите все още имат големи съмнения що се отнася до нагласата им за работническите съвети. В повечето случаи отхвърлят създаването им, защото се страхуват, че ще срещнат конкуренция в предприятието. Колкото и разбираем да е този страх по отношение на риска, толкова и неразбираем е той с оглед на възможностите, които могат да получат профсъюзите в резултат на това. Те трябва бързо да грабнат предоставения шанс.

Там, където досега вече има профсъюз на предприятието, на профсъюзите въпреки всичко е позволено най-често да се доверят на това, че могат да изпратят в надпреварата на изборите най-добрите и компетентни кандидати. А там, където няма профсъюз на предприятието и поради това няма и профсъюзни дейци, е близко до ума, че профсъюзите трябва да осъществят контакт с избраните представители и да им предложат помощта си. Защо не бихме могли да имаме такова доверие в собствена компетентност, така че с тази помощ със сигурност да могат да бъдат привлечени нови членове – с една дума като профсъюз да си извоюваме влияние в даденото предприятие.

Още един важен аргумент говори в полза на твърдението за конкуренция. По всички правила работническите съвети нямат право да водят колективни трудови преговори. Този крайно важен основен принцип винаги предоставя на профсъюзите достатъчно пространство и възможности за действие.

Наистина в момента в някои страни в преход се води дискусия дали работническите съвети да не водят политика по колективно трудово договаряне. Профсъюзите трябва да попречат на това с голяма твърдост, защото иначе по принцип възниква конкурентна ситуация, която може само да е в ущърб на работниците и служителите във вече и без това плуралистичния пейзаж на представителствата на много компании.

Законите за създаването на работнически съвети – рано или късно – ще влязат в повечето страни (това вече с оглед на Директивата на ЕС за информиране и консултиране). Колкото по-дълго профсъюзите се противопоставят на това, толкова повече другите – включително и работодателите – могат да се възползват от тази възможност. Следователно с оглед на аспекта да могат да влизат в нови предприятия и да набират нови членове, възможността трябва да се използва от профсъюзите.

Там, обаче, където профсъюзите нямат директен контакт с работниците и служителите посредством профсъюз на предприятието или работнически съвет, трябва да се стремят към присъствие във възможно най-голяма близост, за да могат да упражняват влияние и отвън (и изцяло с цел да основават и изграждат нови представителства на интереси)

В осем от десет предприятия понастоящем няма представителство на интереси!

В страните в преход трябва да се изхожда от това – ако се вземат предвид всички фирмени единици от 1 до 10.000 заети лица – че 80% от всички предприятия не разполагат с регламентирано представителство на интереси. (вж. също резултатите от представителното изследване в Унгария)! Създаването на фундаментално присъствие на профсъюза на местно, окръжно или регионално ниво следователно е една от първите и най-важни цели за реформата на профсъюзните структури. Със сигурност тази цел е ограничена от съществуващите финансови ресурси, но това не може да означава изобщо да не се марширува в тази посока.

За това трябва да се привличат и хора вътре в профсъюза, за да могат, в средносрочен и дългосрочен план, да бъдат осигурени необходимите финансови ресурси за регионализиране на организацията. Колкото по-плътна става тази мрежа на представителството, толкова по-добре членовете и организациите на предприятия могат да бъдат ръководени в същностен и организационен план, да бъдат изградени нови представителства на интереси в предприятията или спечелени нови членове за профсъюза. Местната близост често означава и една по-силна същностна близост, защото работниците и служителите намират пътя до профсъюза през собствените си, съвсем лични опит и проблеми на място. Това не може да бъде балансирано чрез разпространяване в цялата страна брошури за набиране на членове и т.н. Регионалните, а, разбира се, и местните профсъюзни бюра могат и следователно да предложат подходящи форми за провеждане на мероприятия, за да привлекат хората. Тук сферата на възможностите е почти неограничена.

Личният принос е по-добър от всяка брошура

А тези бюра могат да поемат и други, важни за цялата организация, задачи. Позволено ни е да изхождаме от това, че във всички страни на преход принципът на децентрализация ще продължава да се развива и на политическата сцена. Тогава все повече решения от всякакъв род ще се вземат от окръжните и/или регионални парламенти – често решения, които имат съществено влияние върху работниците и служителите по места или в региона. Тогава се налага компетентно оказване на влияние върху тези решения от страна на профсъюза. А поради технически причини тези задачи изобщо не достигат до централните бюра, най-вече тъй като работещите там не разполагат с достатъчно информация за съответната среда в региона. От друга страна, експертите на централно ниво могат да окажат полезно съдей-

ствие с например политико-икономически експертизи или отработени случаи на добри практики и т.н.

Тоест, принципът на вертикалната и хоризонтална работа на мира важно приложение на регионално ниво.

Солидарна браншова политика

Ако сега вземем под внимание браншовото ниво, по принцип бихме могли да постулираме споменатата регионализация и на това ниво. Досега в много случаи в страните в преход съществува известна „пропаст“ в работата на браншовите профсъюзи, която е структурно обусловена. В повечето случаи, наред с профсъюзите на предприятията, на браншово ниво съществуват само и националните браншови бюра – сега само в някои случаи браншови организации започват изграждането на регионални представителства, поради това, че много от тях са твърде малки, т.е. разполагат със значително ограничени ресурси. В тези случаи би трябвало да се дискутира в посока например на по-голям брой кооперационни модели на повече, близки по същество браншови съюзи, с цел създаване на присъствие.

Необходимо е „свързване“ на отделните интереси в предприятието – да се подсили бранша

Профсъюзите на предприятието структурно имат предприятието, в дадени случаи цялата компания като сфера на компетенции. Освен това, интересът не може и не бива да си отива – това вече се забранява и от съответните закони и т.н. Поради това често се случва, че дори в рамките на един бранш и в един и същи регион за работниците и служителите съществуват напълно различни условия на труд и възнаграждения. Предвид все още често липсващите браншови колективни трудови договори

(особено в частния сектор) или дори и само липсата на сила да се прилагат съществуващите браншови колективни трудови договори в предприятието, работниците и служителите в компаниите без представителство на интереси (профсъюз на предприятието или работнически съвет) често се оказват без всякаква защита пред дадения работодател. Недопустими условия на труд, мизерни заплати, противозаконни уволнения и много други тогава са част от дневния ред. А това, въпреки че може би само на няколко километра по-нататък има компания от същия бранш, в която представителство на интереси в предприятието може да се грижи за спазването на колективните трудови възнаграждения или на правилата на трудова защита. Следователно, принудени сме да констатираме много голяма разлика между отделните условия на труд.

Изграждане на умение за организиране на стачки на браншово ниво

Как може да се затвори тази „пропаст“ между националната (и международната) браншова работа и представителството на интереси в предприятието? Безспорно трябва да продължат и да се засилят усилията за сключване на браншови колективни трудови договори. За целта, обаче, браншовите профсъюзи се нуждаят от власт да се налагат, която често им липсва (например умение за организиране стачка в целия бранш) – не на последно място, именно поради съществуващите организационни принципи. За в бъдеще трябва да се засилят и опитите за установяване на минимални условия (-> трудови закони и т.н.).

В голяма степен куца и реализацията на права в предприятието, които често стоят само на хартия! В действителност там не могат да помогнат и държавни контрол्यори, единствената истинска помощ и единствената истинска защита могат да предложат само профсъюзите. А там, където още няма представител-

ство на интереси в предприятието, това трябва да се случи – по един или друг начин – посредством профсъюзно представителство. Спомената пропаст е отговорна и за това, че браншовите профсъюзи в много сектори просто са твърде слаби, за да извоюват браншови колективни трудови договори или да следват браншови политически цели. Регионалните представителства могат да обединят силата на браншовите профсъюзи и да се погрижат за укрепването на цялата браншова организация.

За работата на браншовите организации на различни конфедерации по принцип важи същият апел за съвместно сътрудничество на браншово ниво. Тъй като ефективни колективни трудови договори в един бранш често могат да бъдат прокарани не само от една организация, със сигурност, обаче, в реалността не могат да бъдат гарантирани за работниците и служителите само от една организация.

А това означава, че по-добре би било да се прилага принципът на хоризонтално и вертикално свързване на профсъюзната политика.

Хоризонтално и вертикално свързване

Предвид реалността, това със сигурност е не е прост въпрос, тъй като всяка организация има собствени традиции, собствени модели на действие, а и различни цели. Въпреки че междуременно някогашното разделение между т. нар. нови профсъюзи и т. нар. стари профсъюзи се е изгладило в резултат на това, че повечето от тях вече членуват в Международната конфедерация на профсъюзите (МКП) респ. в Пан-регионалния регионален съвет (ПЕРС), все пак, различните традиции продължават да съществуват.

Освен това, не всички организации – предимно много браншови организации – изобщо не са в състояние да възприемат дори минимума от същинските си задачи, което са дължи на броя членовете им и на съществуващите структури. Нерядко дори председателят на малък браншови профсъюз работи само на изборна длъжност и не може да построи работата си на никакви експертни шабове или други подобни. Очевидно е, че тези профсъюзи – по начина, по който се представят днес – не са способни да оцелеят или още повече активно да представляват интереси. Затова понятието „сливане“ се разчува и на практика това е един начин за обединяване на силите и подобряване на ефективността. Това, обаче, е само една алтернатива. Втора такава би била да се помисли как, от една страна, да се запази желателната професионална близост на по-малки организации, а от друга – да се подобри ефективността на структурите и повиши уменията за налагане. Възможно е последната алтернатива, все пак, да е само една първа стъпка към сливането – но не е задължително.

Сътрудничество преди сливане?

Като начало може се помисли кои работни области могат да се обединят или тясно да сътрудничат помежду си. Ако искаме да запазим например професионалната близост, тогава оперативната работа на организацията за в бъдеще и в голямата си част би трябвало да бъде ориентирана към съответната професия. Има, обаче, много работни области, които биха могли изцяло да се обединят или също тясно да се свържат помежду си. Това се отнася например за правната защита, за широки области в планирането, квалификацията и ръководството на персонала. Това важи за помещенията за офиси и оборудването им и т.н. . Експерти също биха могли да се използват в много отношения от повече браншови организации или да се предоставят от конфедерацията. С всички тези мерки би могло да се обоснове

едно тясно сътрудничество и в дадени случаи по-късно се появяват причини за разширяването му. Опитът от сливания напълно разкрива опасността, че членовете или работниците и служителите от един бранш вече не се чувстват в профсъюза като „у дома си“. Затова трябва да се претеглят всички предимства и недостатъци и на първо място на преден план да стои интереса да се представляват съществуващите членове по най-добрия възможен начин и да се спечелят възможно най-много нови хора за профсъюза. Необходимите структурни решения би трябвало да се ориентират в тази посока.

Кои сфери на задачи по принцип би трябвало да се поемат от кое разделение на профсъюза? Със сигурност в уставите е засегнато нещо по този въпрос, но доста често бързо променящата се реалност показва, че съществуващите принципи не са достатъчни, респ. не са актуални, към днешна дата. В прекалено много случаи между конфедерацията и националните ѝ браншови съюзи в единия край и организациите в предприятията в другия край съществува огромно разминаване. Ако и тук се приложи принципа на „децентрализиране, където е възможно, централизиране, където е необходимо“, тогава могат да се намерят много примери, където този принцип все още не е реализиран докрай.

Прекалената самостоятелност също може да ограничава

Така профсъюзите на предприятията, въз основа на съществуващия статут, в повечето случаи са прекалено самостоятелни, което, обаче, със сигурност не е само в тяхна полза. Тяжно задължение е например по-голямата част от административното управление на членовете и те рядко разполагат с подробна експертиза по много въпроси на профсъюзната работа, колкото повече браншът им е обвързан с международни отношения. Обратно – организациите на браншово ниво разполагат с недостатъчна ин-

формация за членската маса, с твърде малко средства за изграждане на централни центрове на компетентност, които биха могли да бъдат много полезни особено за работата в предприятието, и с ограничено умение да се налагат, в сравнение с работодателите и политиките. Не може една браншова организация на национално ниво да се състои от четири или пет функционера! Често дори и това не налице. Една по-ефективна браншова структура трябва да расте от отдолу нагоре. Това повелява и демократичния принцип на профсъюзите. Всяко ниво на една браншова организация от една страна трябва да има доверието на другите нива, но трябва да се осигури достатъчна прозрачност, така че това доверие да бъде и гарантирано от демократично избрани и заемани контролни инстанции. Впрочем, от този принцип следва също, че браншовите профсъюзи, разбира се, сами избират ръководителите си. Това не може да се случи посредством конфедерацията – до известна степен отгоре надолу. Именно по този начин значително се смущава органичната връзка между „обикновения член“ на един браншови профсъюз и неговият председател.

Действаме международно – реализираме в предприятието

За повечето браншови организации една част от работата, придобиваща все по-голяма важност, се поражда на международната сцена. Тук международните компании до голяма степен определят браншовото развитие – и това в повечето случаи без какъвто и да бил демократичен контрол. Поради това международните профсъюзни организации трябва да станат по-силни на това ниво – а това могат да постигнат единствено, ако отделните им национални членски съюзи станат по-силни и компетентни (и тук, сега, както и преди е в сила старият принцип: Веригата е точно толкова здрава, колкото най-слабата ѝ връзка). Ако погледнем от друг ъгъл, ще видим, че международната браншова

политика придобива все по-голяма и по-конкретна стойност и за работата в предприятието. Тоест, националната браншова организация носи отговорност за функционирането на вертикалния информационен поток и в двете страни. За целта тя се нуждае от съответните средства.

Следователно, краткият извод за структурния дебат на браншово ниво би могъл да звучи така: местна близост и децентрализирани отговорни структури, обединяване на силите на организациите на предприятията във влиятелна обща организация, централно развитие на компетентността и автономна браншова политика.

Сътрудничество в рамките на конфедерациите

Каква роля изпълняват конфедерациите при автономни браншови профсъюзи? В началото стана дума за многото различни сфери на задачи на профсъюзите. За една част от тях отговарят браншовите профсъюзи, докато, от разумна гледна точка, една наистина голяма част би трябвало да се изпълнява в тясно сътрудничество в конфедерацията. Това принципно се отнася за всички задачи, които определят рамкови условия за свободни журналисти.

В еднакъв интерес на всички профсъюзи е да участват активно в процесите на различните политически нива на вземане на решения. Това се отнася както за законопроекти, така и за планиране на регионалната политика, а и за представителство по основни въпроси на международно ниво. С това са определени и местата за ефективна политика на конфедерацията – по същия начин, те се ориентират към различните нива на политика: тоест, от местното ниво, през регионалното и националното ниво, до международното поле на действие. И на всички нива на конфедерационните структури се падат координационните задачи: как различните интереси на членуващите организации на браншово ниво могат да се обединят в една единна представа, в единни искания?

Конфедерация – координация на компетентност и сила на браншовете и ...

Тази координация трябва да бъде организирана. От една страна, тя се нуждае от компетентния принос на конфедерацията посредством експерти, и на компетентния за всеки случай принос от страна на браншовете, от друга. За тази цел трябва да бъдат създадени и изградени работни групи, органи и нива на вземане на решения, които да разработят съвместни позиции и определят демократично. За тези резултати конфедерацията също има задачата на вертикалния и хоризонтален информационен поток.

Освен това, в задълженията на координиращите организации влизат и задачи от първостепенна важност като обучение и квалификация на ръководните тела, но и на членове и други заинтересовани. Изобщо, конфедерацията е рупорът на профсъюзите навън. Нейна задача е например да планира и реализира важни кампании или да внася значими политически импулси в обществената дискусия. Конфедерацията въплъщава желанието на профсъюзите активно да участват, в качеството си на обществено наистина релевантна група и в цялостния процес на изграждане на икономиката и обществото.

... представителство на профсъюзите в обществеността

За всички тези задачи конфедерациите се нуждаят от повече ресурси, отколкото мнозинството от тях разполагат в момента. Необходими са им експерти по национално и международно право, необходими са им професионалисти за кампании и информационно разработване и прилагане, необходими са им координационни инструменти, за да са в състояние да справят със задачата за разработване на съвместни позиции, които, всъщ-

ност, трябва се разработят спрямо представите на различните браншови организации.

Краткият извод тук би могъл да звучи така: с това конфедерациите имат пресечени задачи, с професионална компетентност те координират и структурират различните възгледи на членуващите в тях организации на всички профсъюзни нива на действие и представляват тези общи позиции в обществеността и в политическото пространство.

Финансови структури

Вероятно най-чувствителната сфера на структурния дебат представлява финансовата структура на профсъюзите. Все пак, финансите са основата за уменията на профсъюзите да развиват и изграждат компетентността си, както и да реализират дейността си. Освен това, вноските на членовете са средства, които се плащат с доверие към тяхното съвместно използване, доверие в това, че посредством този принос се подпомага представителството на интереси както в представляването на отделните лични интереси, така и в осигуряването в даден случай на солидарна вноска за други членове.

Ако това доверие бъде накърнено, с прекратяване на членството си в профсъюза членовете изтеглят и членския си внос. Погледнато така, всеки ден профсъюзите трябва наново да се утвърждават и да демонстрират доказателство за успешна работа.

Ползата за членовете се откроява например при успешни колективни трудови спорове или също в компетентното представителство в законодателни процедури.

Какво получава членът срещу своята вноска?

Все пак, използването на членските вноски трябва да бъде представено и много прозрачно. Изразходването на всеки лев, всеки динар или всяко евро трябва да може да се проследи с точност. А това именно в страните в преход, в които много хора и без това имат съвсем малко доверие в организациите и техният подход към парите. Прозрачността при събирането и използването на средства предполага една централна регистрационна система, която да може да бъде контролирана демократично и без пропуски. Колкото и бюрократично да звучи това, за тази цел съществуват малко истински алтернативи. Тъй като, ако между отделните нива на събиране на приходите – профсъюз на предприятието, браншова организация, регионална организация или конфедерация – има информационни дупки, няма да има и фундаментално доверие в правилното използване на средствата.

Към това се присъединява и друг съществен аспект. Само едно централно регистриране дава и един цялостен поглед, без пропуски, върху броя на членовете, структурата им и с това и върху промени, дефицити или успехи в грижата за членовете и привличането на нови. Това са важни величини за профсъюзните стратегии и дефинирането на същностни цели.

Събиране на вноската – исконна задача за профсъюза

Повечето профсъюзи в страните в преход не са променили събирането на членските вноски от социалистическите времена, така че вноските на членовете все още се удържат от работодателя директно от брутната заплата и се превеждат по сметката на профсъюза на предприятието. Това е много удобно, обаче едновременно крие голяма опасност. Вече се е случвало работодател да отказва да поема тази услуга за профсъюза за в бъдеще или дори да използва тази система като „средство за борба” сре-

щу профсъюза в случай на спорове в предприятието. В подобен случай профсъюзът на предприятието на първо място е безпомощен пред проблема да достигне до средствата от членовете.

Но тази система крие и други опасности – директно за членовете. Работодателят безвъзмездно получава пълния списък на работниците и служителите, организирани в профсъюз.

Съществуващата система за събиране на членския внос при профсъюзите на предприятието много често и в голяма степен застрашава членовете.

Все пак, често вече се е случвало и прави голямо впечатление, че при приватизация или реструктуриране се освобождават много профсъюзни членове – разбира се, не с официалния аргумент, че освободеният е профсъюзен деец. Често профсъюзите са се оплаквали от тези обстоятелства, но не са вземали под влияние факта, че именно тази стара система на събиране на вноските оказва съдействие на подобни уволнения.

Точно поради тези причини профсъюзите трябваше отдавна да помислят върху това сами да си събират членския внос. Това безспорно изисква повече работа и време, но пази членовете. Освен това, в Европейския съюз актът на членство в профсъюз е защитен като лични данни и не може да се предоставя на трети лица без съгласието на члена.

Членството в профсъюза не бива да бъде опасно

Следователно, трябва да се изхожда от това, че и в европейските страни в преход, които се ориентират към правилата на

Европейския съюз, рано или късно ще настъпят законодателни промени, които да направят досегашната система невъзможна. Затова е дошло времето за профсъюзите да обърнат внимание на нови системи.

Независимо от това, най-напред излиза на дневен ред въпроса на кое място членовете трябва да плащат вноските си, респ. на коя организация – правно погледнато – стават или са членове. От гледна точка на гореспоменатите проблеми съществува и още един структурен проблем за профсъюзите с досегашната форма на членство в профсъюза на предприятието. Едно заето лице може да стане член на профсъюз само, ако има профсъюз на предприятието – или обратно: работниците и служителите могат да се приютят под защитния покрив на един профсъюз, ако в предприятието им няма профсъюз на предприятието. По този начин профсъюзите влизат в един дяволски кръг, който води дотам, че почти не могат да бъдат привлечени нови членове в ставащите все по-многобройни малки и средни предприятия, в приватизираните или новосъздадените компании.

Членство на браншово ниво

Тъй като точно в тези растящи сектори профсъюзите в наши дни много рядко са представени от организация на предприятието. Със сигурност често съществуват и законови пречки за изграждането на профсъюз на предприятието или дори само на работнически съвет, които се позовават на минимален брой работници и служители. Но тъкмо защото всички тези фактори досега водеха до това, че много работници и служители изобщо не можеха станат член на профсъюз, дори ако искат, именно това трябва да накара профсъюзите да дискутират и прилагат нови структури на членство.

Някои браншови профсъюзи вече са направили първите стъпки за това. При тях вече и работниците и служителите директно

могат да станат членове – без да има профсъюз на предприятието. Това е една важна първа стъпка. Не бива, обаче, да се разчита само на това, защото с досегашните ресурси на браншовите профсъюзи и при най-добра воля тези членове не могат да бъдат достатъчно защитени в работното ежедневие. Единствено при вече настъпили случаи на вреда (уволнение, предупреждение, съкращение и други подобни) може да се помогне в определени случаи. С това, предварителна защита все още не е възможна в достатъчна степен. Тоест, тук се разкрива пресечена връзка към общия въпрос за организационните структури с указанието за необходимото усъвършенстване на силата за налагане, на компетентността и на ресурсите на браншовите профсъюзи.

Въпросът за позицията, защитата и успешното представителство на интереси на отделния член посредством профсъюзната организация е решаващ именно от тази гледна точка и представлява действителната изходна точка на всички реформаторски дискусии.

Централното членство носи цялостна представа ...

Следователно, ако свържем различните, засегнати досега същностни моменти, по-доброто решение се разкрива в централизирано управление на членовете на браншово ниво. Във всеки случай това би било и значително по-прозрачно. Централната система на управление на членската маса би направила профсъюзите по-дееспособни.

Едновременно с това трябва, обаче, да върви и един принципно нов подход на разпределяне на средствата. Наистина в страните в преход е налице достатъчно доказателство, че много браншови организации и конфедерации не могат или отчасти да изпълняват задачите си тъкмо защото им липсват обикновени средства за това. При това на първа линия не стои непременно общата сума на членския внос, която е твърде ниска, а много повече разпределянето на средствата на различните работни

нива. Ако е вярно това, което беше представено по-напред, тогава профсъюзите на предприятията биха могли да се откажат от една голяма част от вноските в полза на браншовата организация. Тогава това би трябвало и би могло да донесе много съдържателни и организационни услуги, които биха били от полза директно за работата на профсъюзите на предприятието. За отделните членове, при едно подобно преразпределение, биха се подобрили защитата и активното представителство на интереси!

... и политическо умение да се налагат

Сега срещу този постулат се изправят много интереси и опасения, които възпрепятстват една бърза реализация или дори заплашват да го направят невъзможен. Със сигурност на първо място е налице интересът на ниво предприятие да се задържи възможно най-голяма част от приходите от членски внос. С това безспорно могат да се направят доста добри неща за членовете.

Профсъюзите в наши дни са политически организации, а не социални сдружения.

Естествено, много от действията на профсъюзите на предприятията се концентрират по-скоро върху социални интереси, като снабдяването с изгодни по цена стоки, осигуряване на места за отпуска, подаръци за юбилеи, обезщетения при погребения или също провеждането на спортни празници. Всичко това - неоспоримо - са много полезни неща за членовете, обаче имат второстепенно значение спрямо дефинирането на задачите на модерните профсъюзи в днешно време. Модерните профсъюзи на първо място работят проактивно, тоест на преден план, за да са налице по-добри рамкови условия и сигурни работни места за хората, благодарение на които да могат да се осигуряват дос-

татъчно. Ако са в състояние да изпълнят тези задачи въз основа на модерни структури, развита компетентност и умение да се налагат, то тогава със сигурност ще има пространство за социални услуги за членовете. Взаимоотношението между политическо въздействие и социална услуга трябва да се постави под въпрос в профсъюзите и да се дискутира отново!

И така, ако искаме накратко да нарисуваме бъдеща картина на реформата на финансовите структури, тогава със сигурност следните кратки организационни бележки принадлежат към това: централни и прозрачни финансови структури с демократичен контрол, употреба на финансите преди всичко за изграждане и подобряване на вътрешна компетентност, способност за защита на всички членове, умение за организиране на кампании и организационна сила за налагане.

Водещи насоки за една модерна профсъюзна организация

Безспорно от всички тези дълги размисли не се откроява ясна визия за бъдеща организационна структура. Както вече стана дума в началото, отделните рамкови условия са толкова различни, колкото и съществуващите структури и традиции на организациите. Но ако искаме, след всички назовани гледни точки за целите и организационните структури, да нахвърлим някои кратки бележки за една бъдеща организационна картина, бихме могли да насочим вниманието си към следните десет основни принципа, респ. цели:

1	Изходна точка за всички мисли за реформа е фактът, че ефективното представителство на интересите на всеки отделен член (и на неговото семейство) посредством неговия профсъюз стои на преден план.
2	Всеки работник и служител е потенциален член за профсъюза – независимо от настоящата си професионална ситуация, професията си или настоящата си принадлежност към предприятие.
3	Профсъюзите работят по всички вътрешноорганизационни и профсъюзно политически въпроси по демократичен и прозрачен начин.
4	Профсъюзите са политически независими и освен това са така финансово-организационно структурирани, че могат да изпълняват задачите си по същия независим начин.
5	Профсъюзите умеят в еднаква степен: да водят компетентен и готов на компромиси диалог – но и спорове и притежават ефективно умение да стачкуват.
6	Профсъюзите са формулирани така, че да предлагат възможно най-голяма присъствие във всички области. Присъствието създава възможности за защита и помощ, но и възможности за набиране на членове и умение за организиране на кампании.
7	Точно в обществено-политическото развитие в страните в преход профсъюзите оповестяват претенцията си за важен обществено изграждащ фактор и я подкрепят със съответната способност за действия и аргументираност.
8	С помощта на компетентност и персонални ресурси, профсъюзите са в състояние да оказват влияние върху като Комениджър върху конкретни за предприятието и бранша въпроси.
9	Профсъюзите са политически организации и са способни да влияят активно и компетентно на области особено като социалната и икономическа политика на страната си.
10	Профсъюзите са международно свързани. Те оказват влияние върху международни и глобални стратегии и са в състояние да прилагат тези стратегии и в собствената си страна.

Със сигурност в ход бяха споменати и ред други гледни точки и в настоящите реформаторски дискусии в рамките на профсъюзите ще има още много други формулировки на цели и представи.

Импулси за реформи

- твуащите механизми за контрол и често също съществуващата критика на работата им би трябвало да се дискутират в открит дебат, с цел в съгласие да се разработят нови правила за конкретните случаи или да се подобрят вече съществуващите. Това улеснява по-добро акцептиране между отделните профсъюзни нива.
- С помощта на обширна дискусия в профсъюза би трябвало да се провери коя организация или организационно ниво е била особено подходяща за реализирането на разумен проект за децентрализация. Тук биха могли да бъдат направени първите проектни основи, опитът от които би могъл да бъде полезен вътре в цялата организация.
- В даден момент би могло да се провери дали в определени области на членството би могла да е залегнала целева възможност за активизиране, като например на местно ниво или на ниво предприятие. Под внимание би трябвало да се вземат, обаче, и досега по-скоро пасивните или не достатъчно съблюдаваните членски групи. Тук са възможни – поради вече споменатата бъдеща способност, особено женските или младежките секции. За в бъдеще всяка организация трябва да разполага с подобни секции с достатъчна способност за действия.
- Отделилите се от трудовия живот често разполагат както с голям опит, така и с време да го използват в полза на профсъюзите. На дневен ред излизат тематични об-

ласти от откритото набиране на членове до информационни и работни групи по например пенсионни въпроси.

- За да се проверят възможностите за въздействие на профсъюзите като обществено релевантна група, биха могли, в дадени случаи, посредством наличните органи за социален диалог, да се проверят конкретните дейности извън предприятията. Тъй като интересите на работниците и служителите често се ограничават от комуналните или регионални рамкови условия, които биха могли да бъдат цели на кампании.
- Ако е вярно, че в главите на много членове може „да се изкопае злато“, тогава това би трябвало да се организира. Биха могли да се провеждат тематично ориентирани уъркшопове и на тях да се канят компетентни по проблематиката профсъюзни членове. Тогава резултатите също отново биха могли да станат предмет на обществената работа на профсъюзите. Това биха могли да бъдат например експертни кръгове по конкретни производствени техники, но и учителски групи за разработване на по-съдържателни занятия, или журналисти за дискутиране на една по-добра вътрешно-профсъюзна комуникация и много повече ...
- В големите профсъюзи на предприятията биха могли да се дискутират „шефства за повече профсъюзна защита“, което би могло да повлияе вътре и в други предприятия. Тук има най-вече особено доставчици, представляващи в повечето случаи малки и средни предприятия без профсъюзна защита.
- С оглед на слабостта на отделни браншови организации, биха могли да бъдат изградени „групи откриватели“, които да се опитат, посредством разумно и в дадени случаи и същностно сътрудничество, да изработят ситуация „печеля–печеля“ (Win-Win) за повече организации,

без веднага да трябва да става дума „поемане или сливане“.

- Със сигурност вече съществуващите дискуссионни кръгове трябва да се систематизират за всички финансово-структурни въпроси. Тук съществува голяма необходимост от широка дискусия, от една страна, и от създаване на прозрачност от друга. За целта може да се въведе в организацията дискуссионен план със съдържателни и дефинирани във времето основни принципи, без да се опитваме, обаче, да „продаваме“ предварително готови мнения.

Споменатите мисли и въпроси трябва единствено да дадат принос към дискусията от многото такива. Те се основават на опита от много мероприятия, дискуссионни форуми и конференции, които са се провели в рамките на регионалните проекти на Фондация Фридрих Еберт през изминалите десет години или на които нейни представители са присъствали.

По-нататък трябва да бъдат изложени и някои идеи, които вече се прилагат от профсъюзите в някои страни в преход и отчасти са реализирани много успешно. Към това има и размисли на регионалния екип на Фондация Фридрих Еберт в Белград, които вече бяха дискутирани тук там.

Прагматични подходи – Нови идеи – Най-добри практики

В това приложение трябва да бъдат представени някои примери и идеи, които вече са реализирани или в момента се дискутират в профсъюзите. Със сигурност наборът им може да бъде продължен по всяко време и авторът би бил благодарен за обратна връзка от профсъюзни дискусии, за да включи допълнително и тези примери за най-добри практики.

По-нататък се срещат някои мисли или импулси, които със сигурност трябва да бъдат разширени или конкретизирани в контекста на собствената практика.

Днес разработваме идеи – Утре ги прилагаме в проекти – По-късно дискутираме уставите

Тъй като повечето организационни реформи и дискусиите по тях често най-напред са възпрепятствани от съществуващите устава, респ. отчасти ограничавани и от законите, се препоръчва да се помисли върху това как могат да се задвижат нещата под промените на уставите и под промените на законите, за да се приближим с една стъпка по-близо до бъдещи и модерни организационни структури.

Тоест, на първо място трябва да се разработят конкретни проекти, чийто предмет е ясно дефиниран и които имат точно определен срок, така че да могат да бъдат ограничени прецизно както в обхвата си, така и във финансовите си разходи. Този начин на действие позволява и достатъчна оценка на въпроси като: успяхме ли или сгрешихме, респ. какво може да се направи по-до-

бре, за да се постигнат още по-добри резултати – или дори, правилна или грешна беше цялата посока на мислене.

Наред с това, всички онези, които по някакъв начин участват в проектите – било то персонално или финансово – могат да бъдат включени много точно в контрола и оценката, за да има достатъчно прозрачност при употребата на средства и персонални ресурси. Не е задължително проектите непременно да са стопроцентово успешни. Ако не са, това, от гледна точка на извършения разход, все още не е в ущърб на профсъюзите, тъй като уставите или други подобни не са били разтърсени. Но събраният допълнителен опит е успех, защото помага за намиране на още по-добро решение. С това характерът на проекта позволява да се предлагат по-нататъшни идеи към много съществуващи реформаторски идеи и да се поемат и по-големи същностни рискове.

Теми и проектни идеи за организационни реформи

Принципът на проектната ориентация относно структурни промени в организацията може естествено да се прилага и в много други области, които вече бяха засегнати преди това. На някои беше акцентирано накратко, за да стане ясно, че от една страна може да бъде постигнато много, а от друга – съществуват относително малко рискове предвид възможностите за достигане и до алтернативни идеи за организационни реформи след изтичане на един проект. Как биха могли да бъдат реализирани такива проекти?

След като един проект е бил детайлно разработен и е представена съответната финансова потребност, тогава зависи най-вече от самата браншовата организация да се потруди за убеждаване на собствените си редици. На регионална конференция

или нещо подобно биха могли да се съберат представители на профсъюзи на предприятия, този проект би могъл да бъде представен детайлно и да бъдат убедени да се използва допълнителна част от приходите от членски внос за този проект – за определен срок и целево. По принцип би трябвало, който участва в проекта, финансово и/или персонално, да има право на прозрачност, участие във вземането на всички решения по проекта и, разбира се, и на предимствата от проектните резултати. Обратно, който не участва, не може и да очаква, че тази допълнителни резултати, които в дадения случай са постигнати благодарение на проекта, могат да бъдат предложени на него, респ. на неговия профсъюз на предприятието.

Тоест, зависи от самите изпълнители на проекта да убедят в достатъчна степен колегите си в смисъла и необходимостта от подобни проекти. Най-вече кои сфери биха могли да бъдат особено добре покрити с това?

Компетентност в ключови области в профсъюзната работа

Почти на всички профсъюзи им липсват експерти, и то в най-важните ключови работни области на профсъюзите. Така има много малко експерти по социална и икономическа политика, има много малко експерти по вътрешноорганизационна информационна политика или също по кампании и акции за набиране на членове. Всички тези проекти естествено имат определено време за провеждане. Видим успех от действията за промяна обикновено не може да се изгради още след половин или една година. Подобни дейности често изискват две, три или дори повече години, за да разгърнат влиянието си. Тъй като за това най-напред трябва да бъдат обучени колеги, респ. да се интегрират нови експерти в профсъюза, които след това да могат да допри-

несат със знанията си за профсъюзната работа. Една кампания може да бъде успешна винаги само тогава, когато и съдържанието ѝ е подготвено от експерти.

Точно дефиниране на резултатите от проекти

Наред с персоналната перспектива, накрая на всеки проект трябва да стои перспективата на напълно конкретен, видим и подлежащ на изпитване резултат от работата. Така например, един проект може да обхваща кампания, чиято тема е един от най-важните моменти в работата на профсъюза и трябва да бъде проведена в рамките на две години например. При това, разбира се, не може да става дума за актуални или кратковременни идеи, а за принципни тематични сфери, като например промяна в законодателството за здравно осигуряване или подобни. Затова и в този случай най-напред трябва да бъдат открити експертите по съответните въпроси и интегрирани в проекта.

По подобен начин може да си послужим с активното участие на профсъюза в законодателни процедури, където например се случва, самият профсъюз – и може би пръв – да разработи предложение и да го вкара в обществената и политическа дискусия. В този случай е от помощ и опитът на международни профсъюзни организации.

Съблюдаване на интересите на профсъюзите на предприятията

Ако подобни проектни цели не се виждат достатъчно конкретни или само отчасти полезни за профсъюзите на предприятията, може да се започне например и с кампания за набиране на членове, с цел принципно да се спечелят профсъюзите на предприятието за една проектна идея. Това се отнася както за набирането на нови членове в съществуващите предприятия, така и

за привличане на членове в предприятия, в които до момента профсъюзите не са представени.

Или: Предвид ставащото все по-тежко и сложно законово положение, много профсъюзи на предприятия отдавна вече не могат компетентно да участват в дискусиата по всички актуални въпроси или да действат в предприятието. Те се нуждаят от компетентна помощ отвън, която би могла да излезе от проект, например по въпросите на трудовоправната защита.

За конкретното провеждане на проекта в дадения случай би могло да се опре и до опитни колеги от профсъюзите на предприятието. По-нататък би трябвало да се разработят стратегии, да се създадат материали и да се договори дългосрочен ред на протичане на работата. Всичко това струва пари, но и всичко това носи накрая – доколкото протича позитивно – многократна печалба за профсъюза.

Централно желание във почти всички проекти: нови членове

Но почти винаги темата за набирането на членове е централна тема за проектите. Тъй като с проектите профсъюзите отварят или разширяват нови работни сфери, повече се представят в обществеността или достигат изцяло до потенциални членове. Така цели екипи за набиране на членове биха могли да бъдат събрани в един проект, да бъдат обучени и да се използват изключително за работата по набиране на членове. Някои профсъюзи вече постигнаха това с голям успех (например Solidarnosc в Полша). Предимството на една такава ориентация се състои също в това, че с всяка акция участниците научават все повече и събират допълнителен опит за бъдещата работа. Така биха могли да се организират профсъюзно цели нови сектори на трудовия свят, тъй като задачата на тези проекти би била и да се за-

дълбочат в досегашните, обикновено ограничени възможности на профсъюзите за набиране на членове в предприятия без профсъюзи и да ги разширят по един креативен начин. Може да успеят да организират цели търговски вериги и по-късно дори да ги свържат. Със сигурност във всеки проект се крият рискове, но те могат да бъдат преодолени и по никакъв начин не застрашават профсъюзите.

Обучение в практиката (Learning by doing)

Друг проект за набиране на членове би могъл да се занимава конкретно с въпроса как могат да се привлекат и спечелят за членство заети в малки и дребни компании. Тъй като тези работници и служители много често са подложени на голям натиск от работодателите си, от друга страна често знаят изключително малко за профсъюзи и възможностите за участие в работата на профсъюзите респ. получаването на защита от профсъюзите. Досегашните форми на привличане на потенциални членове не са достатъчни. Това е очевидно и малкият брой членове в малки и средни предприятия го доказва. Тоест, трябва да се намерят нови средства и пътища, които за начало могат да бъдат разработени само посредством целеви проект.

Тема: Кампании и обществена работа – планира се изненада

Пример за една много успешна кампания е тази на словенските профсъюзи против плоския данък. Тук може примерно да представим кои цели могат да бъдат постигнати, какви предпоставки трябва да се създадат и защо профсъюзите трябва да направят много повече за това, отколкото досега.

Плоските данъчни ставки са отхвърлени в Словения

Когато в Словения почти всички политически партии започват да обмислят скорошно въвеждане на плосък данък, са алармирани профсъюзите. Защото това, което на пръв поглед звучи много просто и добро за работниците и служителите, по-късно би могло да се превърне в зла изненада за много.

И така, профсъюзите обмислят как биха могли да представят тази позитивно украсена тема, така че да стане известна не само повърхността, а и „написаното с дребен шрифт“ на подобни реформи. За целта те най-напред се нуждаят от всяка информация, която е могла да бъде получена. За това са избрани работни и планови щабове. Тъй като всяка важна информация и аргументи е трябвало да бъде известна на членската маса и едновременно с това и в обществото.

След това е трябвало да бъдат разработени стратегии, които биха могли да донесат успех на кампанията. Самата тема не е „нормална“ тема за профсъюзите и на първо време хората дори не очакват, че профсъюзите биха искали да включат такава политическа тема към основните акценти в работата си. Една успешна стратегия живее от това, че съдържа възможности за нарастване за целия ход на кампанията. Така започват с листовки, след това с пла-

кати, събират се подписи и накрая се налага политически референдум, който води до отхвърляне на законопроекта за плосък данък. Всичко това, обаче, е можело да бъде реализирано само, защото профсъюзите са включили допълнително и познатите им средства – като демонстрации и митинги.

Накрая плоските данъчни ставки не се въвеждат, а профсъюзите си създават респект сред всички части на населението и в политиката. А респектът е добра предпоставка за добър имидж – словенските профсъюзи успяват да постигнат и това в страната си и извън нея.

С малко средства да „раздухаме вятъра”

Но има и „малки” идеи, които могат да насочат вниманието на обществеността към профсъюзите и техните желания. През изминалите години много колеги са разработили подобни идеи, разсъждавали са върху тях и са успели и да реализират някои от тях. Но и много неща са останали непокътнати, понякога и защото функционерите например не са се осмелили да ги представят на обществеността.

В този случай в наши дни често моментът на изненада е онзи, който показва голямо въздействие. Все пак е факт, че в обществото от определени групи, като например профсъюзите, се очакват само определени форми на представяне. Ако в един момент профсъюзът не отговаря на тази картина, а изненада с нещо напълно неочаквано, креативно или дори забавно, то той може да бъде сигурен, че това ще предизвика ново и повече вни-

мание. За да илюстрираме посоката на мисли, ето няколко идеи като скица или подбуда, които произлизат от различни профсъюзи, но често чакат реализация.

- **Полицаи плетат за повече пари**

Дори 20 – 30 униформени полицаи на пазарна улица биха могли да търсят внимание, ако доплитат полуготов пуловер, седейки на малки столчета. С помощта на малко предварителна работа в медиите, цялото това нещо се разпространява още малко. Със сигурност между минувачите ще се разменят въпроси, ще се разразят дискусии, ще могат да се използват аргументи.

- **Журналисти четат**

Подобна целева насоченост може да има акция, при която журналисти четат от книги на обществеността. Или могат да представят и доклади от речи на политици за свободата на пресата и т.н. Медийна общественост се получава почти от само себе си – дискусии за нейната настояща трудова ситуация също.

- **Любезни шофьори на автобуси**

Каква изненада би било за много потребители на градския транспорт, ако в определен ден бъдат поздравени при качване с изключителна любезност и т.н. С това може да се обърне внимание на факта, че служителите биха могли да бъдат много любезни, ако бяха по-доволни например от заплатата си или от условията на труд.

- **Профсъюзни дейци пазят деца**

Един ден профсъюзните дейци биха могли, след изчерпателна медийна работа разбира се, да предложат да се грижат за деца за няколко часа. Това напълно би могло да се направи обществено достойно. Целта може да бъде да се насочи вниманието към допълнителното натоварване на жените в трудовия свят, да се иска по-добро осигуряване на децата или да се засегнат други теми, ориентирани към жените в трудовия свят.

- **Профсъюзи наблюдават политици**

В някои страни профсъюзите вече успешно наблюдават фактичeskото поведение на политиците в парламента, решения и т.н. и коментират публично. Много често при това те установяват големи разлики между „неделните речи” и ежедневната работа на тези политици. Откритото им представяне предизвиква нерядко промени в поведението – или при политиците, или при избирателите им.

Други идеи биха могли да бъдат:

- Профсъюзната младеж кани – обмен с други страни
- Отворена дискуссионна вечер с жени от профсъюзи
- Профсъюзи се грижат за качеството на храната в столовете
- И т.н.

В тази посока могат да се намерят още много идеи или да се реализират вече съществуващи, в повечето случаи със сравнително оскъден персонал или финансова потребност. Подобни дейности често могат да са съставна част от по-големи кампании. Важно е само: Не задоволявай с акцията очакването или съществуващия имидж в обществеността, а изненадвай с неочаквано.

Важни групи за профсъюзите

Ако профсъюзите се възприемат като защитни организации за заетите, тогава трябва да се концентрират особено върху тези, които са средно по-натоварени в трудовия свят, респ. никога не са имали шанса да получат редовно работно място. Това напълно се отнася особено за две групи: жени и младежи.

Жените в трудовия свят

Жените в повечето случаи не работят в производствата на големите стоманодобивни заводи, на автомобили или в химическата индустрия. Жените работят в администрациите, но по-често в малки и дребни предприятия в сектора на услугите. Тук те разполагат с изобилие от недостатъци в сравнение с колегите си мъже. Те наистина се посочват по-често от профсъюзи, но профсъюзите не полагат усилие да намерят средства и пътища да привлекат тези жени, да ги подтикнат към съвместна работа или да им създадат възможност съвместно да направят нещо за промяната, или и дори съвсем конкретно да им помогнат в ситуацията на работното място.

Жените са по-добри експерти по въпроси, касаещи жени.

За тях са необходими най-вече жени-експерти, които биха могли да се справят с подобни ситуации със засегнатите както с помощта на практически опит, така и със съответното познаване на законите. И тук може да се измислят проекти и да се спазват съвсем конкретни проектни цели, които биха могли да бъдат реализирани от съответния проектен екип. Ако проектният екип съумее успешно да се справи със специфични женски въпроси, респ. да подобри ситуацията на жените в предприятията или подобни, тогава очевидно, че по този начин профсъюзите биха се сдобили и с нови членове. Особено тогава, когато този опит бъде представен на обществеността и се лобира за това и в други предприятия.

Младежта в трудовия свят!

Не е необходимо отново да се подчертава, че профсъюзите се нуждаят от нови млади членове. Сферата на привличане на младежи е много голяма. То започва още в училищата, където младежите за пръв пат се ориентират в професиите, продължава в университетите и достига до обикновено най-трудните работни места в предприятията.

За всяка от тези области трябва да бъдат разработени специфични средства, с които да се предизвика интереса и на младите хора към профсъюзите и едновременно с това да им се предостави шанса също да се ангажират за профсъюзите. При това задачата на тези проекти също би била да се даде възможност на младите хора посредством определена свобода за изява, така че да подходят към съдбините си по собствен образец. При това не бива на преден план да излиза веднага едно формално членство, а най-напред желанието да се събуди интереса на младите хора към профсъюзите и да им се покаже, че профсъюзите им дават възможност да реализират и налагат интересите си. Една принуда да работят в съществуващите профсъюзни структури и йерархии в повечето случаи на първо място би била изключително контрапродуктивна. Само по себе си това указание вече насочва към това, че за целта трябва да бъдат изградени определени експертни групи от млади профсъюзни членове, които да работят съвсем конкретно по тази цел.

Ориентираната към младежта работа се нуждае от нови идеи

Широко разпространен е именно предразсъдъка, че младите хора вече не искат да се организират и да отстояват интересите си. Те са се примирили само предвид абсолютно липсващите подходящи предложения и затова заплашват да изпаднат в изо-

лация, респ. да се „научат“, че единствено сами могат да поемат съдбата си в свои ръце. (Страхотно мото на младежкия профсъюз в България: За някои неща и двама стигат – за други – трябва да сме повече!) Младежките проекти биха били допълнителна област от задачи за профсъюзите, а именно отново принципно да се убеждават млади хора, че организираното представителство на интереси – независимо от вида си – е най-добрият път от единичните действия и единоборството.

А вече има наистина добри доказателства за способностите на младите профсъюзни дейци!

*Международната кампания
„It’s Time!“ („Време е!“)*

За пръв път след войните на Балканите, профсъюзни организации съумяват успешно да реализират съвместна обществена акция в десет страни, с едно и също мото, в един и същ ден. 20-ти юни показва, че младежките профсъюзи от Албания до Унгария, от Хърватска до Румъния, „свирят в една тоналност“, когато става въпрос за преодоляване на младежката безработица и усилия в посока по-добри перспективи за младите хора в региона. Около 20.000 души, предимно младежи бяха в пресата, радиото и телевизията и имаха много възможности да говорят по младежки теми и за своята акция.

В Югоизточната европейска мрежа (SEEYNet - dem South East European Network) участват младежки профсъюзи от десет страни: Албания, Босна и Херцеговина, България, Косово, Хърватска, Македония, Черна гора, Румъния, Сърбия и Унгария. Онова, което „Старите“ не успяха да направят досега, младежките профсъюзи успяха да реализират само с помощта на самостоятелно разработен европейски

проект и друга подкрепа в региона: да говорят в един глас и открито да привличат хора от целия регион. Общото мото „It’s Time!“ трябваше да покаже, че широко разпространеното изключване на младежите елиминира почти всяка икономическа и обществена перспектива за страните в региона. С тази кампания трябва да стане ясно: младежта иска да участва в изграждането на региона и младежките профсъюзи се опитват да привлекат за активна работа все по-изолирано чувстващите се младежи.

Извадка от публикация в пресата

Тема членски внос

Вече беше обърнато внимание на това, че досега много малко профсъюзи бяха възприели в уставите си възможността работниците и служителите да стават членове директно на браншовата организация. Това беше прието в статутите, много работници и служители, които в действителност с удоволствие биха се присъединили към профсъюз, но не могат, защото досегашните уставы не го позволяваха.

„Тайно членство“ в браншовата организация

И така, в уставите на някои профсъюзи беше включен пасаж, позволяващ на работниците и служителите да членуват директно в браншовия профсъюз и там да могат да плащат членската си вноска. Впрочем, това гарантира и едновременно, че не е задължително на работодателя да е известен факта на профсъюзно членство, респ. може да бъде премълчан съвсем пред-

намерено. В повечето случаи това е важно, защото много от кандидатите за такова членство идват или от компании, противници на профсъюзите, или от много малки кампании, които до този момент не са допусkali профсъюзно представителство.

Няма риск за профсъюза ...

Такова допълнително правило в статутите всъщност не носи никакви рискове за профсъюзите и не е – доколкото е известно на автора - в противоречие с никой закон. Но, ако това не е вярно, тогава профсъюзите би трябвало да започнат да променят съответните пасажии в трудовите или профсъюзните закони. Естествено, в сила е и това, че докато няма „виновен”, няма и „обвинител”. Тъй като се появява въпроса кой би нападнал профсъюзите, ако разкрият възможността за директно членство в браншова организация. И даже ако това беше случая, това би била една успешна възможност за профсъюзите да дискутират в обществото коалиционната свобода и профсъюзни права и да търсят партньори за по-голяма демократизация на трудовия свят. Най-напред, обаче, би трябвало най-вече да бъде направено това, което направи профсъюзите силни от самото начало: Сега да направят правилното и след това да се погрижат за правното подсигуриране, доколкото това се налага.

... обаче ново изискване

С тази възможност за присъединяване, обаче, би трябвало да е обвързана и възможността за достатъчно консултиране на тези членове. Това не се отнася само за разпрацането на информация и др., а и за възможността активно да се работи за профсъюза и в дадени случаи за поемането и на функции. Тук могат най-напред да се организират ориентирани към конкретни теми работни кръгове, които би трябвало до голяма степен да

се изграждат от самите засегнати и могат да помогнат в профсъюза действително да се интегрират нови членове. И, разбира се, към тази грижа за членовете се отнася констатацията, че всеки нов член е зародишна клетка за спечелването на още членове в тези предприятия – основаването на профсъюз на предприятието трябва задължително да е включено като дългосрочна цел!

Бъдещо събиране на членки внос

Досега изцяло членския внос се приспада директно от месечната заплата и се превежда на профсъюза на предприятието. Това прави най-важния източник на приходи на профсъюзите – дали го искат или не – зависим от дадения работодател! Освен това, те застрашават членовете си навсякъде, където работодателят може да използва негативно информацията за профсъюзното членство в случай на реструктуриране и др. Защо трябва да няма нито един проект в някоя област на даден бранш, който има за цел за бъдеще да избегне тази зависимост и опасност? Могат ли профсъюзите да разработят собствена система за събиране на приходите – било то чрез банкова система или с „добър касиер“?

Безкасово плащане на вноската в 21 век

Много неща говорят в полза на по-модерния вариант за банково вземане, който междувременно се извършва и без проблеми в страните в преход. За целта трябва да бъдат разработени както компютърни програми, така и да се обучат колеги. (На това място вече веднъж беше подчертано, че усилията естествено са толкова минимални, че по-скоро събирането на членски внос да бъде регламентирано на централно ниво!) Ако не съществуват конкретни законови разпоредби, които да попречат на такава промяна при събиране на членския внос, би трябвало да съществува обикновено споразумение с работодателя, че от един

определен момент профсъюзът сам ще събира членския внос. В случай на законови пречки би трябвало да се провери дали не е достатъчно едно доброволно, формално споразумение между работодателите и профсъюзите, което по този начин да улесни профсъюзите при събирането на вноските. В случай на по-голямо съмнение, такъв проект може вероятно да се договори с работодателя най-напред за определен период от време, а след като изтече, отново да се продължи.

Централно събиране на вноските посредством браншовия профсъюз

Техническата модернизация в събирането на членския внос във всеки случай е съществена предпоставка за в бъдеще членския внос евентуално да може да се събира и на централно ниво. Централното събиране на членския внос, обаче, със сигурност е не толкова технически въпрос, колкото отваря широкото поле на дискусиата за съответното разпределяне по профсъюзните нива. Тоест, кое ниво получава какво част от членския внос?

Вече достатъчно стана дума за предимствата на централното събиране на членски внос, може би ще се намери профсъюз, който ще подхване такъв проект и би могъл да провери и вместо останалите профсъюзи дали тази форма на събиране на членски внос не е по-ефективна, прозрачно и просто по-добра от досегашната.

Да започнем още днес – проекти създават възможността

Всички тези проекти имат нещо общо помежду си: Обхватът и целите им могат да бъдат описани много точно, протичането им може да се дефинира сравнително точно и съответно и контро-

лът и оценката им могат да бъдат значително прозрачни. Накрая са налице конкретни работни резултати, които могат да бъдат добра основа за по-нататъшна дискусия и, в позитивния случай, в крайна сметка дават конкретни насоки за евентуална промяна в организационната структура.

Определянето на конкретни срокове и средства дава възможност и на споменатите „кредитори“ – браншовите профсъюзи – да са значително по-добре информирани за използването на този членски внос. Тъй като те многократно са изразявали чувството, че не знаят достатъчно точно и не могат да контролират какво се прави с „техните“ пари.

Заедно да разработим проекти – заедно да ги изпълним и оценим

Ясно е, че интересите на профсъюзите на предприятията в браншовете са представени много различно, така че и за подобни проекти не би могло да има твърди модели или „готварски рецепти“. Опитът показва, обаче, че проекти, които поне в голямата си част са разработени съвместно със засегнатите – в случая с браншовите профсъюзи – получават и по-силно одобрение, респ. си подкрепят по-добре по време на цялото им провеждане. (Със сигурност за подобни проекти има и допълнителна външна помощ от други профсъюзни организации, средства по европейски проекти и други подобни.)

Един последен аспект играе още една роля. Много тематични сфери за проектите са така дефинирани, че и други групи биха могли да се включат към такава проектна работа. Такава свързваща политика за профсъюзите е налице винаги когато с това профсъюзите могат да получат допълнителна компетентност, респ. да представят желанията си на широката общественост. Затова партньори-съюзници биха могли да са съответни женски

групировки в партиите или младежки групировки сред студенти или ориентирани към определена тема неправителствени организации по специални въпроси. Освен това, може да се помисли и за съюз с международен характер, така че например браншови организации от две съседни страни да работят съвместно по такъв проект с помощта на което да съумеят да съберат богат опит.

Планира се нов имидж

В заключение един аспект за профсъюзната работа, който не е маловажен. В почти всички страни в преход профсъюзите не се наслаждават на един съвсем позитивен имидж. Разбира се, има изключения, като например в Словения и Чехия, но те са в резултат на дългогодишни процедури на промяна в профсъюзите към по-модерни структури и по-модерни стилове на политика.

В повечето случаи профсъюзите сами страдат от своя имидж. В същата степен, обаче, те често и подкрепят този имидж, защото представителството им на всички нива се променя само малко. Това се отнася за дейности и личности. Сега, както и преди, за много функционери е най-лесно да се появяват във вече познатите им групи в предприятията и да представят профсъюзните представи и искания. Много по-трудно е да се изправят пред непозната общественост или ситуация и да дискутират най-вероятно „неотработени” теми или просто поне веднъж да слушат. Често, също толкова трудно за функционерите е да си представят, че въздействащите на обществото акции могат да изглеждат съвсем по-различно от митингите и демонстрациите. В това отношение в кръга на профсъюзните членове има толкова много креативност – достатъчен е примерът с културните или журналистическите профсъюзи.

Това вече би била следващата идея за проект на профсъюзи:
Разработване на нови форми на персоналното представяне в
обществото ...

За автора

Най-напред Франк Хантке работи на изборна длъжност в два профсъюза на Германската конфедерация на профсъюзите (DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund) и там е избран на различни позиции. Като автомобилен механик в малко предприятие в Дюселдорф членува в работнически съвет, като студент е член на Регионалния управителен съвет на своя Профсъюз на учителите (GEW) в Нордрайн-Вестфален, а в края на следването си става член на изборна длъжност на неговия Федерален управителен съвет.

След това, той първо е щатен ръководител на териториалната структура на Профсъюза на учителите в Нордрайн-Вестфален, след което повече от десет години изпълнява различни функции в областта на председателството на Федералния управителен съвет на DGB. Междувременно заема и изборни длъжности в местните съвети на Социалдемократическата партия (SPD) в Дюселдорф и Дуйсбург.

От 1998 Франк Хантке ръководи регионални проекти на Фондация Фридрих Еберт в областта на трудовите отношения и социалния диалог – най-напред за пет години във Варшава отговаря за Средна и Източна Европа, а от 2004 – в Белград, за Югоизточно европейския регион.

Още като служител в DGB, Франк Хантке е тясно свързан с реформаторската дискусия на германските профсъюзи. Той принадлежи също към първите функционери, които след 1990 работят съвместно с профсъюзите в Източна Европа. В послед-

ствие, дейността му за Фондация Фридрих Еберт му показва, че, в крайна сметка, успехът на профсъюзите в страните в преход може да бъде гарантиран и подобрен единствено с широки структурни реформи.

Някои резултати от над двадесет годишните му дискусии по тази тема с профсъюзите в страните в преход в Европа са поместени в тази книга като колекция от идеи и каталог на опита.