



SINDICATELE ÎN SECOLULUL 21

MANUAL DE DEZBATERI PENTRU
SINDICATELE DIN TARILE ÎN TRĂNZIȚIE

Frank Hantke

Prefață de John Monks

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

Fundația Friedrich Ebert (Friedrich-Ebert-Stiftung FES)

Fundația Friedrich Ebert (FES) a fost fondată în anul 1925 ca moștenire politică a primului președinte german al Reichului, ales în mod democratic, Friedrich Ebert. Social-democratul Friedrich Ebert, care a avut o ascensiune de la simplu meseriaș la cea mai înaltă funcție în stat, a impulsivat – pe fundalul propriilor experiențe în controversile politice – constituirea unei fundații cu obiectivele:



- Să promoveze formarea politică și socială a oamenilor din toate sferile vieții în spiritul democrației și pluralismului,
- Să ofere tinerilor dotați, prin burse , posibilitatea de a avea acces la studiu și cercetare,
- Să contribuie la înțelegerea și colaborarea internațională.

Fundația Friedrich Ebert, interzisă de naziști în 1933 și înființată din nou în 1947, urmărește și astăzi toate aceste obiective prin activitățile sale vaste. Ca instituție de folos obștesc, privată, culturală, ea se supune ideilor și valorilor fundamentale ale democrației sociale.

Proiectul regional al FES „Relații de muncă și dialog social în Europa de sud-est“

Fundația Friedrich Ebert activează de decenii în toată lumea pentru susținerea creării de condiții democratice. Ea colaborează în parteneriat cu organizații democratice, care doresc să participe la construirea unei societăți civile funcționale în țara lor. După 1990, pe lângă reprezentanțele din țările Europei de sud-est, a fost organizat încă un alt domeniu de activitate. Acest domeniu de activitate cuprinde întreaga regiune balcanică.

Proiectul regional se străduiește să promoveze în special organizațiile partenerilor sociali. Motivația constă în faptul, că organizațiile angajatorilor și sindicatelor trebuie să acționeze, în timpul transformării sociale și economice și a globalizării, tot mai mult dincolo de granițele naționale. Cu legăturile și experiențele sale de muncă Fundația Friedrich Ebert poate oferi susținere peste tot, unde este nevoie să se organizeze transfer de cunoștințe, să se unească oameni cu experiențe și cunoștințe diferite sau să se dezvolte competențe proprii în țara respectivă.

Fundația Friedrich Ebert
Biroul regional „Relații de munca și dialog social în Europa de sud-est“
Tadeusa Kosciuska 8/5
11000 Beograd
Srbija
 +381–11–3284 255
 +381–11–2629 632

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

Prefață de John Monks 9

Referitor la acest manual de dezbateri 13

Ce funcție ar trebui să aibă sindicatele?..... 15

**Pe cine ar putea aborda și reprezenta
sindicatul?..... 21**

Aparent liber profesioniști 25

Colaboratori 26

Angajați pe perioadă determinată 27

Persoane cu handicap 27

Pensionari 28

Persoane care caută un loc de muncă:

forță de muncă fără loc de muncă 29

Munca la negru 31

Întreprinderi foarte mici, mici și mijlocii 32

Sectorul de prestări servicii 35

Tineri și femei	36
-----------------------	----

De ce ar trebui să dispună sindicatele ? 39

Puterea membrilor + capacitatea de realizare = putere	39
Competență	42
Apropiere locală	45
Capacitatea de a susține campanii	47
Flexibilitate	49
Viziuni	51
Internaționalitate	54

Cum ar putea fi structurate sindicatele? 59

Obiective	59
Independență	61
Democrație	67
Transparență și eficiență	69
Prezență	71
Capacitate de realizare	74
Membru activ	77
Sindicate în societate	78
Structuri	80

Sindicaliștii aproape de oameni	83
Politică solidară de ramură	88
Cooperare în cadrul confederațiilor	94
Structuri financiare.....	95
Directive pentru o organizație sindicală modernă.....	101

Abordări pragmatice –Idei noi – Best Practice..... 107

Astăzi dezvoltarea ideilor – Mâine transpunerea în proiecte– Mai târziu discutarea statutelor	107
Subiecte și idei de proiecte pentru reforme de organizare	108
Grupe importante pentru sindicate	116
Subiectul contribuțiilor membrilor.....	120
Să începem deja de astăzi – proiectele oferă posibilitatea.....	123

Prefață

John Monks

Secretar general

Confederația sindicală europeană (EGB)
Consiliul regional pan-european (PERR)
al Confederației sindicale internaționale (IGB)

Dragi colegi,

Această publicație este o apariție specifică, unică în felul său printre lucrările despre sindicalism și rolul acestora în societățile în tranziție. De asemenea, publicația are și un titlu destul de atractiv – despre sindicate și secolul XXI. Unii ar putea crede că lucrarea dată este un produs al aplicării conceptelor despre dezvoltare care sunt „la modă” sau a unor modele organizaționale faimoase asupra realităților din sindicatele și societățile bulversate de procese complexe de transformare. Această carte este exact opusul.

Este o carte inspirată din viața reală și care țintește problemele practice cu care sindicatele din estul Europei se confruntă în procesul de „tranziție” către o societate democratică și către o economie de piață. Datorită experienței directe pe care autorul o are în aceste state, acesta urmărește să aducă o contribuție la eforturile și discuțiile din interiorul sindicatelor pentru a le

ajuta să își perfecționeze structura, cunoștințele și să își îmbunătățească capacitatea de formulare a politicilor, astfel încât să poată face față schimbărilor constante ale mediului în care trebuie să activeze. Cartea abordează o serie de subiecte, mergând de la chestiuni specifice micului butic până la aspecte legate de construcția sistemelor la nivel național, de la formularea de strategii și dezvoltarea de structuri și proceduri democratice până la implementarea lor în practică.

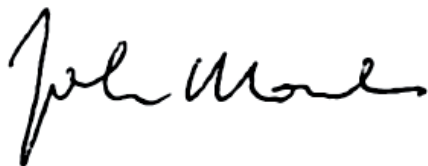
Valoarea acestei lucrări constă într-aceea că subliniază destul de clar faptul că nu există nici un fel de miracole în acest proces complicat și doar actorii direct implicați sunt responsabili de rezultatele obținute și de găsirea celor mai bune soluții, adecvate fiecărei țări și fiecărei etape a procesului de transformare. Cu toate acestea, deși este un „ghid”, cartea nu reprezintă una dintre acele încercări frecvente de a ne explica faimoasele „modele” din țările dezvoltate, „bunele practici” existente la nivel european sau de a ne învăța ce trebuie să facem pur și simplu pentru că așa ceva s-a făcut deja în altă parte. Cartea nu vinde „modele”, ci încearcă să ne ghideze către diferite „moduri”, de a gândi creativ, să încurajeze activiștii locali și sindicatele din fiecare stat să își dezvolte propriul sistem de relații industriale, de dialog social și să își consolideze propriul potențial – politic, organizațional și financiar pentru a face față provocărilor istorice ale epocii în care trăim. Pe cât de simple par a fi aceste întrebări, pe atât de dificilă poate fi găsirea răspunsurilor corecte și implementarea lor. Succesul unor idei chiar mai sofisticate depinde, în cele din urmă, de puterea organizației – de existența unor structuri eficiente și bine finanțate la toate nivelurile, a unui sentiment puternic al solidarității și a unei capacități crescute de organizare, a unor lideri motivați. Chestiuni aparent tehnice, precum abilitatea de a organiza și conduce eficient un sindicat,

inclusiv gestiunea financiară a acestuia, pot părea ca fiind mai puțin importante comparativ cu provocarea de a reacționa în fața încercărilor de reformare a politicilor economice, dar finalmente exact aceste chestiuni se pot dovedi a fi un factor cheie în dezvoltarea organizațiilor.

Aceasta aduce în atenția noastră un al doilea avantaj important pentru utilizatorul acestui ghid – abordarea holistică. Este un ghid, dar nu este un abecedar al sindicalismului, bazat pe o însumare formală a principiilor. În timp ce oferă fundamentele cunoașterii pentru cei care intră într-un sindicat, experții și liderii vor avea și ei o lectură incitantă și utilă. Nu înseamnă că automat toată lumea va trebui să cadă de acord sau să înceapă să aplice ceea ce e scris – nu există rețete de succes în această carte. Efectul de ghidare constă mai mult în întrebările pe care publicația le supune atenției noastre și în încercarea de a contura o discuție antrenantă, care să deschidă posibilitatea utilizării resurselor existente și talentelor fiecărei organizații – iată singura cale de a găsi răspunsurile pe care le căutăm.

Al treilea avantaj se referă la angajamentul propriu și la atitudinea plină de respect pentru realizările sindicatelor de-a lungul procesului de tranziție, concomitent cu încercarea de a identifica anticipat provocările și oportunitățile existente pentru a le putea oferi un răspuns adecvat. Lucrarea nu putea fi niciodată mai relevantă decât în contextul actual al crizei financiare globale. Ultimele evenimente din sectorul bancar și de pe bursă au adus o serie de lovituri logicii care a structurat reformele din Europa de est, inspirate din modelul promovat de FMI, care susținea că „piața va rezolva toate problemele” și „nu există nici o alternativă în afară de piață”. Criza a reușit să pună sub semnul întrebării ideologia pieței libere și politicile neo-liberale, dar ea ridică și o serie de întrebări fundamentale pentru stânga politică

și pentru alți factori de decizie din societățile democratice. Vor fi oare sindicatele capabile să utilizeze această oportunitate pentru a-și aduce aportul lor la schimbarea care a devenit atât de imperios necesară? Cartea de față este răspunsul cuiva care încearcă să își aducă propria contribuție la acest lucru.

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

Referitor la acest manual de dezbateri

Acest manual de dezbateri trebuie să stimuleze sindicalistele și sindicaliștii în discuțiile privind viitorul sindicatelor lor. Faptele, analizele și stimulările se bazează pe o experiență de aproape 20 de ani în colaborarea cu sindicatelor din țările în tranziție. Se tinde mai puțin spre o analiză științifică, ci mai mult spre teze practice și impulsuri, care ar putea genera discuții la fața locului. Multe lucruri, într-o formă sau alta, nu sunt noi, multe au fost deja atacate și modificate de unele sindicate, dar o reunire a celor mai multe aspecte și a unor reflecții practice poate fi de ajutor pentru unii sau alții în discuțiile necesare despre reformă.

Nu este vorba de a redescoperi sindicatelor sau să li se atribuie sarcini cu totul noi, ci mai mult, să se folosească potențialele, experiența și realizările existente astfel, ca să rămână victorioase și în disputele viitoare. „Vechile virtuți“ ale sindicatelor, ca solidaritate și acțiune colectivă, sunt și astăzi încă moderne și necesare, ele trebuie însă redefinite și realizate în contextul noilor raporturi politice și a unei sfere a muncii în continuă transformare.

Pentru acest lucru nu prea există modele de succes, care ar putea pur și simplu să fie transpuse, ci sindicatelor, cu membrii activi, trebuie să lupte pentru a găsi mijloacele și căile potrivite, ca în condițiile cadru respective ale țărilor lor, să impună cu fermitate interesele angajatelor și angajaților.

Totuși există anumite condiții cadru și anumiți piloni pentru toate modelele individuale, care constituie modelul economic și

social european. De aceea sunt importante și de ajutor experiențele și dezbaterile din țările vecine și alte țări ale Uniunii Europene. Întotdeauna trebuie să se aibă în vedere, ca principiile muncii sindicale să fie transpuse practic și să devină utile în condițiile cadru specifice propriei țări sau propriei regiuni. Acest lucru este realizabil din interior, dar și impulsuri din exterior pot fi de ajutor, dacă nu au drept scop impunerea de modele.

Paginile următoare cu siguranță că nu oferă o privire de ansamblu completă asupra experiențelor, opiniilor și concepțiilor diferite din diferitele dezbateri. Poate pentru unii este de ajutor și numai un cuvânt cheie sau altul. Dar manualul de dezbateri ar putea fi de ajutor, pentru a elabora analize mai aprofundate și a ridica întrebările corecte pentru propriile dezbateri: Cum pot fi structurate și dezvoltate astăzi principii verificate ale muncii sindicale, astfel încât să aibă efecte pozitive pentru cât mai multe angajate și angajați în viața de zi cu zi în tranziție?

Întrebările la obiect oferă probabil cele mai bune șanse pentru soluții bune.

Frank Hantke

Ce funcție ar trebui să aibă sindicatele?

Experiențele sindicatelor din țările în tranziție din Europa centrală și de est sunt marcate la început de forma economică și socială socialistă, care a atribuit sindicatelor sarcini specifice. Atunci era mai puțin important ca sindicatele să fie autonome și independente de partid și alte grupuri politice, care reprezentau interesele angajatorilor și angajaților în scopul dezbinării intereselor lor. Mai mult chiar, sindicatele trebuiau să îndeplinească anumite sarcini, în cadrul unei politici impuse, în special în întreprinderi. Angajatele și angajații organizați nu trebuiau să implice interesele lor în activitatea politică, ci mai mult interese politice prescrise trebuiau aplicate la nivel de întreprindere, ajutând astfel la realizarea lor.

„Terenul de joc“ s-a schimbat

În consecință, în repertoriul sindicatelor nu era inclusă lupta, prin diversele metode ale formelor de dezbateri, pentru interesele la nivel de ramură sau chiar pe plan național. De altfel, pentru sindicate nu au existat nici un fel de organizații sociale, care ar fi putut să facă concurență propriei activități, pe un plan sau altul. Apartenența la un sindicat era o normalitate pentru angajată, angajat și avea mai degrabă caracterul unei aderări la o asigurare socială, decât caracterul unei aderări la o organizație activă și agilă de reprezentare a intereselor, dispusă să intervină în jocul diferitelor puteri.

În conformitate cu aceste obligații, structurile sindicale nu prevedeau o organizație centrală puternică, unită, ci erau –

în mod surprinzător, doar la prima vedere – considerabil mai descentralizate decât structurile sindicale din țările Europei de vest. Punctul de pornire în munca sindicală era sindicatul de întreprindere, la care se adera de regulă imediat ce se începea activitatea într-o întreprindere. În majoritatea statelor în tranziție, sindicatele de întreprindere sunt și azi persoane juridice autonome, care adera doar liber consimțit la o organizație superioară, ca de exemplu o organizație de ramură sau regională. Ele nu sunt obligate să facă acest lucru, ceea ce poate duce la structuri, de necuprins, de reprezentare a intereselor în întreprindere (uneori mai mult de zece sindicate de întreprindere într-o întreprindere).

Noi „reguli de joc“

Pe baza acestor structuri s-a creat până în zilele noastre o imagine a organizațiilor sindicale din țările în tranziție, care la nivel mediu și central, superior nu dispun de mijloace suficiente, să se poată impune eficient în disputele de interese devenite tot mai puternice în țările în tranziție. Rezultă, că doar numărul de membri sau gradul de organizare în puține domenii de activitate, nu poate fi un indicator pentru faptul că un sindicat poate realiza cu succes interesele membrilor săi sau nu.

Astfel sindicatele dispun deseori, din punct de vedere procentual –în totalitatea confederațiilor, de mult mai mulți membri decât unele sindicate din țările vest-europene, abstracție făcând de situația deosebită din țările scandinave. Dar în pofida gradului mai mare de organizare sau a numărului mai mare de membri, ele rămân de cele mai multe ori slabe.

În democrația în curs de dezvoltare din țările lor, sindicatele trebuie să preia mai multe probleme active și sarcini de formare în politică, altfel decât înainte. Ele nu mai sunt simpli executanți, ci foarte des sunt nevoite să elaboreze propriile propuneri,

să prezinte alternative mai bune decât cele oferite de politică sau alte grupuri de interese. Acest fapt le pretinde o competență de formare mult mai mare pe plan central, decât a fost cazul vreodată. Pentru a concluziona: sindicatele sunt astăzi în mare măsură organizații politice, în timp ce în trecut activau mai degrabă pe plan social. Pentru a folosi o imagine plastică: înainte se pune leocoplast pe rană, astăzi se vrea evitarea rănilor. Acest lucru a devenit de altfel mult mai dificil, deoarece există mai mulți jucători politici pe câmpul de acțiune. S-au format organizații patronale mai mult sau mai puțin puternice, dar și alte grupuri de interese luptă pentru realizarea viziunilor lor în politica comună.

Mai mult risc – mai multe șanse

Astfel se pretinde din partea sindicatelor și a funcționarilor săi responsabilitate pentru propria muncă, în mai mare măsură, decât era cazul în trecut. Înainte era vorba deseori doar de transpunerea deciziilor politice la nivelul întreprinderii și în afara ei. Responsabilitatea proprie înseamnă două lucruri: riscuri mai mari pentru cei ce acționează și cei, cărora le reprezintă interesele, dar și șanse mai mari pentru toți participanții la formarea activă a sferei muncii, crearea de locuri de muncă noi și atractive sau în general pentru condiții mai bune de muncă. Sindicatele sunt și astăzi încă, de departe cea mai mare reprezentare politică a intereselor din țările în tranziție.

Cum s-ar putea reuși, să se folosească puterea numerică a membrilor în așa fel, ca influența ei asupra politicii să promită un succes corespunzător? Se naște astfel întrebarea puterii sau a transpunerii eficiente a propriilor interese în cadrul unei compensări democratice a intereselor. Deci puterea de realizare trebuie să fie asociată și cu suficientă competență de formare. Deoarece acum se cere din partea sindicatelor mai multă

inițiativă proprie și activitate cu conținut în dezbaterile politice, obligatoriu trebuie, ca al doilea stâlp de susținere – competența organizației – să se dezvolte mult mai tare. Competența și capacitatea de realizare sunt pilonii pe care mișcarea sindicală va sta cu succes.

Competență și capacitate de realizare – coloane de susținere a sindicatului

În cele ce urmează se va vedea, că ambele coloane ale sindicatelor – puterea membrilor și competența organizației – sunt strâns legate între ele și dependente una de alta. Sindicate incompetente nu vor putea obține succese mai mari, dar nici sindicate inteligente, fără membrii, nu au capacitatea de a se impune. Sindicatele incompetente nu vor avea succes și își vor pierde majoritatea membrilor lor. Iar fără membrii lipsesc și mijloacele financiare, pentru a construi independent competență.

**Cum poate fi descătușat „uriașul sindicate“
în țările în tranziție ca să-și desfășoare corect
puterea?**

**Cum pot fi abordați mai mulți oameni, cum
pot fi motivați și activați pentru a contribui la
această putere?**

Impulsuri pentru munca de reformă

- Pentru început se pot face analize de eficiență a structurilor organizațiilor. Rezultatele pot fi apoi comparate pentru diferitele domenii ale organizației cu propriile sarcini și obiective propuse.
- Sarcinile de până acum ale diferitelor domenii ale organizației ar trebui cercetate atât din punct de vedere al domeniilor de probleme din trecut cât și ale celor noi. Din rezultate s-ar putea elabora noi căi de desfășurare a activității, noi corelări de informații și multe altele.
- Se pot organiza workshop-uri cu sindicatele altor țări în tranziție, pentru a cunoaște analizele și concluziile lor, poate chiar foarte asemănătoare.
- S-ar putea desfășura dezbateri interne – pe diferite planuri, sub diferite forme – cu scopul de a reflecta asupra modurilor de lucru și asupra rezultatelor lor pe de o parte, iar pe de altă parte de a trage alte concluzii posibile pentru schimbări, respectiv pentru propuneri de schimbări.
- Workshop-uri interne pentru a dezbate „noul câmp de acțiune” într-o societate democratică cât și a „noilor reguli de joc”, dacă este cazul, pot oferi cu siguranță indicii referitoare la necesitatea unor eventuale modificări structurale sau la stabilirea nouă a centrului de greutate în cadrul organizației.
- Workshop-uri pentru dezbateri sarcinilor sindicatelor în societățile în curs de transformare și democrație, pot genera dezbateri privind reforma în rândul membrilor și pot să-i invite să participe la înnoirea sindicatului lor.

Pe cine ar putea aborda și reprezenta sindicatele?

Sfera muncii s-a transformat simțitor de la începutul schimbărilor politice de la începutul anilor 90. Economia multor state era puternic mono-structurată, în baza repartizării sarcinilor în cadrul Pactului de la Varșovia și se baza în special în sectorul industrial pe structuri cuprinzătoare de întreprinderi mari.

S-a dovedit destul de repede, că această formă de structuri de întreprinderi mari, de multe ori nu este viabilă în mediul capitalist. În cadrul privatizărilor, majoritatea au fost împărțite sau chiar parțial distruse, astfel că au rămas unități mult mai mici, care pe baza unor tehnologii mai bune au devenit mult mai productive. Mai puțini angajați puteau produce mai mult sau puteau presta servicii mai bune. Între timp întreprinderi cu locuri de muncă mai puține, au adus un aport mult mai mare decât înainte la produsul social brut.

Structuri noi în sfera muncii ...

Pe lângă ele s-a dezvoltat o lume în continuă creștere de întreprinderi mici și mijlocii. Sferele lor de activitate au rezultat pe de o parte prin outsourcing din vechile structuri ale întreprinderilor mari, astfel că multe lucrări au fost preluate de întreprinderi mici proprii. Dar și sectorul de prestări servicii s-a dezvoltat într-o măsură atât de mare, încât în multe țări depășește deja esențial aportul la produsul social brut al sectorului de producție. Aproape în nici una din țările în tranziție nu se mai prea întâlnesc societăți comerciale orientate încă pe producție. Toate

societățile comerciale se dezvoltă mai mult în direcția Europei de vest, în societăți orientate spre cunoaștere și servicii.

În nici una dintre țări nu sunt astăzi mai puțin de 90 % din întreprinderi, care să aibă mai puțin de 250 de angajate și angajați. Numărul de întreprinderi mici și foarte mici a crescut imens. Acesta este un fenomen pe care îl găsim și în toate celelalte societăți de muncă, această problemă fiind așadar cunoscută sindicatelor vest-europene. Acestea au avut mult mai mult timp să se adapteze la aceste schimbări, decât sindicatele țărilor în tranziție. Totuși trebuie constatat, că nici sindicatele din Europa de vest nu au reușit întotdeauna, într-o lume a muncii în transformare, să-și mențină puterea anterioară sau să o dezvolte. Impulsuri necesare și importante trebuie să vină deasemenea și din partea statelor vecine din sfera în tranziție, nu numai de la sindicatele Europei de vest. Dacă se privește principial problematica sindicatelor – decăderea structurilor întreprinderilor mari, creșterea întreprinderilor mici și mijlocii, dezvoltarea unui sector de prestări de servicii în creștere etc.- se poate vorbi de o sferă de probleme, care privește toate sindicatele din Europa în aceeași măsură.

... necesită structuri noi de organizare

Dacă structurile întreprinderilor s-au modificat, respectiv se găsesc în proces de transformare, atunci obligatoriu trebuie să se modifice și structurile apartenenței membrilor, sau numărul de membri scade automat, în paralel cu decăderea structurilor întreprinderilor mari.

Fiecare angajată și angajat ar trebui să aibă dreptul și posibilitatea să beneficieze de protecția și apartenența la un sindicat democratic!

Această cerință pare pur și simplu ciudată la prima vedere. Dar în multe țări din Europa centrală, de est și de sud-est există pentru mulți oameni o serie de obstacole ca să devină membri de sindicat și să se implice pentru drepturile lor la locul de muncă și în societate.

Posibilitățile legale oferă destul de mult spațiu de mișcare, dar tot ele îngrădesc de cele mai multe ori cerințele de mai sus, pentru o reprezentare eficientă a intereselor. Este valabil în special pentru întreprinderi mici, în care reprezentarea intereselor în întreprindere este permisă abia de la un număr destul de mare de salariați în sus. Acolo și sindicatele au șanse destul de puține să-și recruteze membri recht wenige Chancen, für sich zu werben und Mitglieder aufzunehmen. La toate acestea se mai adaugă tot felul de îngrădiri legislative pentru sindicatele din anumite ramuri profesionale, ca de exemplu poliție, alte sectoare de servicii publice sau și în domeniul militar.

Transpunerea legilor în realitate

Cu mult „mai eficientă“ este însă ignorarea crasă a legilor de către mulți angajatori – indiferent că este vorba de mici întreprinzători sau de companii multinaționale. Mai pe față sau mai voalat ei interzic angajaților lor să facă parte dintr-un sindicat. Uneori acest lucru se discută deschis la interviul de angajare sau mai târziu, când interesul pentru sindicat al angajaților devine vizibil. Mai ales în companiile multinaționale se „militează“ cu salarii și retribuții mai mari, cât și deseori cu condiții mai bune

de muncă, pentru a exclude apartenența la un sindicat. Pentru toate aceste încălcări ale legii există un important factor de susținere: șomajul mare din țările în tranziție, respectiv lipsa unor alternative profesionale. De frică să nu-și piardă locul de muncă, mulți oameni nu aderă la un sindicat și nici nu se angajează să participe activ la altă formă de reprezentare profesională a intereselor.

Dar la astfel de încălcări ale legii participă cel puțin două părți. Până acum sindicatelor nu au reușit, de multe ori nici nu prea au încercat, să preîntâmpine aceste încălcări ale legii, respectiv să facă demersuri să fie sancționate. Atâta timp cât presiunea din partea sindicatului asupra angajatorului și a întreprinderii este atât de slabă ca și până acum, se fac și sindicatelor vinovate într-o oarecare măsură la această situație.

Modernizarea statutelor

Un al treilea factor pentru care nu toți angajații au șansa să aparțină unui sindicat, trebuie căutat chiar la sindicate. Deoarece păstrează vechile structuri și statute ale organizației, există pentru părți vaste ale economiei aproape un „automatism de excludere“ de la o apartenență sindicală. Cum se explică acest lucru? Majoritatea sindicatelor din țările în tranziție sunt încă subjugate unor structuri organizatorice, care mai sus au fost descrise ca „structuri socialiste“. Prin aceasta se înțelege faptul, că de regulă se poate obține apartenența la un sindicat doar în cadrul unui sindicat de întreprindere. Dacă nu există sindicat de întreprindere, nu se poate deveni membru sindical.

Ținând cont de faptul, că în tot mai multe întreprinderi – nou înființate, întreprinderi mici și mijlocii etc. – nu (mai) există sindicate de întreprindere, un număr tot mai mare de angajați nu mai au șansa să devină membri de sindicat. Câteva Immerhin beginnen nun einige SIndicate încep totuși să ofere pe lângă

apartenența uzuală la un sindicat de întreprindere și o apartenență directă la o organizație de ramură. Este un pas corect, care nu-și poate realiza efectul doar dacă toți membri pot urma treptat această cale. Cum vor sindicatele să reprezinte eficient la locul de muncă pe acești membri de ramură, singulari până acum? Structurilor de lucru de până acum nu sunt orientate în acest scop. Astfel că cercul membrilor noi astfel admiși va rămâne pentru început mic.

Muncă precară – Sindicatele ar trebui să reprezinte acolo angajații

Tocmai în țările în tranziție se propagă cu repeziciune raporturi de muncă precare (raporturi de muncă, care diferă sub diferite forme de „relațiile de muncă normale“, ca de exemplu timpul de lucru de 40 de ore pe săptămână stabilit conform unui orar). Acest lucru este deseori susținut de o legislație defectuoasă, ca situația descrisă mai sus, de presiune pentru mulți oameni care caută de lucru sau care vor să-și mențină serviciul. Aceste raporturi de muncă există în toate domeniile economiei.

Aparent liber profesioniști

Întreprinderile mari detașează ramuri întregi de activitate și trimit de exemplu o parte a angajaților de până atunci în așa numita independență profesională aparentă. Acest sector este perceput de foarte puține sindicate ca un domeniu de activitate, deoarece nu mai privește angajatul clasic. Ceea ce formal pare a fi corect, se dovedește a fi aproape contrariul în practică. În toate țările pentru angajații „normali“ există obligația legală de plată a asigurărilor sociale de către angajator, dar în acest caz

asigurarea socială revine în sarcina aparentului întreprinzător, care de cele mai multe ori nici nu își mai poate permite să le plătească. Pentru că doar în puține cazuri el realizează același venit brut, ca înainte, ca angajat permanent. Cum altfel ar putea deseori să obțină avantaje angajatorul prin outsourcing? Astfel o mare parte a acelor „muncitori dependenți“, în adevăratul sens al cuvântului, sunt în fapt excluși din sistemul de asigurări sociale. Acest lucru nu poate lăsa sindicatelor indiferente. Ele trebuie să caute căi, să îi ajute și pe acești muncitori, respectiv să le ofere o posibilitate, să se implice în colectivitatea sindicatului pentru reprezentarea intereselor lor.

Colaboratori

Și această ocupare a forței de muncă este evident în creștere. În foarte puține țări există o legislație satisfăcătoare, care stabilește cel puțin drepturile elementare ale colaboratorilor. Cu atât mai puțin se ține cont de ele în practică. Cine protejează această forță de muncă și cine îi dă posibilitatea, să se implice în colectiv pentru apărarea intereselor lor?

De cele mai multe ori nu există contracte colective de muncă sau alte reglementări de protecție, astfel colaboratorii sunt expuși, de cele mai multe ori neprotejați, angajatorilor respectivi. Pentru sindicate apare aici un vast domeniu de activitate. Pe de o parte trebuie cerute reglementări legale, pe de altă parte trebuie găsite și căi de a atrage acești colaboratori la sindicate. Aceasta și pentru faptul, că deseori transferul dintre „munca normală și colaborare“ se face în ambele direcții, adică mulți dintre membri de până acum lucrează ca și colaboratori după pierderea locului de muncă. Acești membri de sindicat nu trebuie pierduți. Aici ar trebui să se raporteze la experiențele po-

sitive din țările membre UE și să se țină cont de sistemele de reglementare deja stabilite.

Angajați pe perioadă determinată

În majoritatea țărilor există reglementări legale, care se orientează, mai mult sau mai puțin, după directivele UE. Dar și aici, de cele mai multe ori, lacunele legislației, respectiv eludarea ei, determină ceea ce se întâmplă în practică. Se negociază pe termen lung contracte de muncă succesive, cu toate că există delimitări legale – deseori chiar și cu indicația: acceptă așa sau luăm pe altcineva. În alte cazuri se negociază întreruperi, astfel că reglementările referitoare la raporturile de muncă temporare succesive nu mai au efect, etc. De multe ori angajații pe perioadă determinată nu reușesc să intre în contact cu un sindicat de întreprindere, respectiv sindicatele îi lasă „în așteptare“, dar și în acest caz este valabil, că trecerea între formele de ocupare a forței de muncă se realizează în ambele direcții și deci există suficiente motive pentru ca și angajații pe perioadă determinată să fie priviți prioritar ca potențiali membri pentru sindicate.

Angajați cu handicap

Pentru angajatele și angajații cu handicap din țările în tranziție, se mai ivesc deseori pe lângă greutățile „normale“ ale vieții profesionale și probleme existențiale considerabile. Doar în puține cazuri reușesc să pătrundă sau să rămână în sfera muncii ca angajați recunoscuți. S-a demonstrat de nenumărate ori, că cei infirmi pot să-și aducă aportul și să-și asigure în mod autonom existența. Pentru acest lucru trebuie create condiții cadru corespunzătoare, împreună cu ei. Acest lucru se referă atât la amenajarea locurilor de muncă cât și la stabilirea salariilor și re-

tribuțiilor. Sindicatelor nu trebuie să lase acest domeniu în grija câtorva proiecte sociale, ci trebuie să se implice alături de persoanele cu handicap, pentru nevoile acestora. S-ar putea începe cu cercuri de muncă tematice și evenimente de informare. De aici ar putea să rezulte și proiecte concrete pentru crearea și asigurarea de locuri de muncă pentru cei cu handicap. Este evident că astfel va crește și numărul membrilor.

Pensionari

Nu trebuie trecut cu vederea că mulți membri de sindicat s-au retras deja din sfera muncii și nu se vor mai întoarce la ea. Este cazul pensionarilor din motive de vârstă, dar și a persoanelor care au părăsit anticipat sfera muncii și care „mai sunt în plină putere“. Trebuie să se plece de la premisa, că totalitatea membrilor din cele mai multe sindicate, se compune și din pensionari în proporție de până la 20 – 25%!

Politica socială sindicală activă nu se oprește la asigurarea pensiei! Aceasta înseamnă, că foarte mulți oameni – dacă li s-ar oferi ocazia unei organizații puternice – s-ar angaja pentru obținerea de condiții mai bune de asigurări de sănătate și asigurări sociale.

De multe ori colege și colegi din organizații sindicale nu își mai găsesc locul în sindicatelor lor, sau chiar funcții pe care le-ar putea prelua foarte bine. Ținând cont de necesitatea de a avea cât mai mulți membri activi, nu este de înțeles de ce sindicatelor nu apelează la acest potențial cu experiență. Dacă sunt corect plasați în organizație, membri mai vechi pot presta muncă sindicală importantă în multe domenii – mai ales în localități și orașe unde deseori nu sunt prezente sindicate.

Persoane care caută un loc de muncă: forță de muncă fără loc de muncă

Persoane active sau oameni, care vor să intre în sfera muncii și nu au momentan de lucru, în principiu ar trebui tratați ca angajații. Deoarece ei sunt potențiali angajați și merită deci aceleași posibilități de protecție și formare prin sindicate, ca și angajații însăși. De multe ori șomerii au fost deja înainte membri de sindicat. Dar și mulți tineri ar intra într-un sindicat, dacă acesta le-ar oferi ajutor și posibilități de muncă, pentru a lupta pentru propriile interese. Doar cine privește șomajul ca o stare de durată, poate accepta ca cei afectați de șomaj să nu primească ajutor din partea sindicatului. Cine privește însă această problemă altfel, trebuie să vadă în șomerii temporari și în cei care caută de lucru, membri potențiali pentru un sindicat, respectiv să le ofere posibilitatea de a rămâne pe durată în colectivitatea solidară sindicală.

Ar fi fatal – în aceeași măsură pentru sindicate cât și pentru angajații precari și șomerii temporari - dacă toate grupele enumerate nu ar fi și potențiale grupe țintă pentru sindicate. În primul rând aceste grupe continuă să crească – probabil mai repede fără intervenția sindicatului – tot fără protecție și în al doilea rând , în aceste grupe se găsesc tot mai mulți oameni care sunt, respectiv au fost membri de sindicat, sau oameni care ar dori să devină sindicaliști, dacă sindicatele le-ar oferi un loc. Mulți dintre cei în cauză vor putea pătrunde pe prima piață a muncii în decursul carierei lor profesionale. Dacă sindicatele rămân închise pentru ei când sunt într-o situație personală dificilă, atunci de ce să se îndrepte ei mai târziu – în timpuri mai bune – către sindicate?

Schimbarea locului de muncă și a profesiei devin ceva normal

O ultimă observație referitoare la schimbarea carierelor profesionale. Tot mai mulți angajați trebuie să parcurgă în decursul carierei lor diferite etape: formare profesională, șomaj temporar, diferite forme de ocupație și raporturi de muncă etc.

S-a dovedit că structural sindicatele sunt rar în situația de a însoți acești oameni fără întrerupere, respectiv să-i păstreze fără probleme ca membri. Actualele structuri organizatorice abia dacă mai acceptă flexibilitatea angajaților, tot mai necesară pe piața muncii, în calitatea acestora de membri de sindicat. Dacă un angajat părăsește întreprinderea – indiferent din ce motive – de la concediere până la schimbarea normală a locului de muncă, atunci el pierde calitatea de membru în sindicatul de întreprindere. Nu este sigur dacă în noile sale raporturi de muncă există o posibilitate de organizare, deasemenea este incertă și disponibilitatea lui de a solicita din nou să devină membru. Astfel sindicatele pierd an de an mii de membri – fără ca să fie necesar. Este nevoie doar de schimbări ale politicii de organizare, pentru a putea exploata aici mai bine posibilitățile.

Nu ar trebui să existe nici un loc în sfera muncii, pe care sindicatele să aibă voie să-l neglijeze – chiar dacă este incomod – și poate chiar mai mult ...

Dacă ne-am ocupat întâi cu diferite grupe de angajați, se impune să privim diferitele locuri în care se află aceste grupe – unde învață și lucrează. La început s-a atras atenția asupra diferențierii puternice a lumii muncii. Ea este tot mai puțin marcată de structuri de întreprinderi mari, tot mai mult imaginea sferei

muncii este determinată de diferite locuri de muncă – de la locul de muncă de acasă, până la poziția de la banda rulantă.

Munca la negru

În unele țări în tranziție, munca la negru reprezintă aproape jumătate din produsul social brut. Iar în multe din aceste țări nu se prevede o îmbunătățire a situației. Nici în acest caz nu se poate vorbi de un singur vinovat. Sigur că la început situația tensionată de pe piața muncii obligă mulți oameni să muncească la negru, în special pe cei din anumite grupe. Astfel, mulți tineri – independent de calificarea pe care o au – de multe ori abia au șanse, să se integreze în condiții de muncă normale. Și femeile lucrează în sectorul prestărilor de servicii de multe ori la negru. Pentru cei în cauză se asociază mai multe dezavantaje grave. Pe de o parte nu au nici un fel de protecție și nici o posibilitate să-și obțină drepturile de ori ce fel în cazul unor dispute. În plus nu beneficiază de asigurări sociale – ceea ce de exemplu în cazul accidentelor de muncă, chiar și la vârsta la care se mai muncește încă, poate duce la catastrofe personale. Cel târziu în caz de boală sau la bătrânețe se resimt aceste dezavantaje, deoarece deseori nu s-au plătit nici contribuțiile minime.

Despre problemele economice ale muncii la negru nu se va discuta mai mult aici, pentru că sunt evidente. Dar și în cadrul raporturilor normale de lucru există suplimentar multă muncă la negru – și deseori cu acordul angajaților și doar în puține cazuri împotriva unor proteste eficiente din partea sindicatului. Este vorba de așa numitele plăți în plic. Oficial angajatorul plătește salariile minime stabilite legal sau salariile negociate în contractul colectiv de muncă, dar răsplătește la negru, munca suplimentară, calificarea superioară etc., într-un plic „pe sub masă”. Pe termen scurt angajatul poate vedea un avantaj în acest lu-

cru, dar pe termen lung se lipsește de contribuții de asigurări sociale suficiente și în unele cazuri și de șanse profesionale în cadrul carierei. Din punct de vedere al sindicatului această situație foarte răspândită desigur nu este tolerabilă și ar trebui puternic combătută. Ar putea să se creeze multe locuri suplimentare de muncă, de exemplu prin îngrădirea muncii la negru, dacă această muncă ilegală și suplimentară ar putea fi împiedicată. De aceea este și în interesul reprezentării intereselor, care devine tot mai puternică, ca cei în cauză să fie atrași la sindicate, pentru ca să lupte pentru condiții mai bune de muncă sau un loc de muncă decent.

Întreprinderi foarte mici, mici și mijlocii

Dacă înainte, ca funcționar sindical puteai întâlni în același timp relativ multe angajate și mulți angajați în relativ puține întreprinderi mari, astăzi acest lucru este extrem de schimbat. Tot mai multe întreprinderi foarte mici, mici și mijlocii oferă tot mai multe locuri de muncă, iar timpul de lucru variază tot mai mult. De aici rezultă implicit o serie de întrebări referitoare la propria muncă, respectiv la structurile existente, ca de exemplu:

- Este suficient ca funcționarii să meargă în marile întreprinderi (la care de cele mai multe ori au acces), pentru a contacta și recruta membri?
- Este de ajuns, dacă sindicatele au birourile deschise și așteaptă potențiali „clienți“?
- Sunt întreprinderile singurele locuri din sfera muncii, în care sindicatele își desfășoră activitatea, respectiv în care își oferă serviciile ca organizație de întrajutorare și protecție?

- Nu trebuie reflectat, dacă angajatele și angajații nu ar trebui să fie eventual contactați și câștigați acolo unde sunt în afara orelor de lucru?
- Nu sunt și tot mai multe probleme indirecte, care dau bătăie de cap angajatorilor și angajaților, și le influențează puternic capacitatea de muncă?

Cu siguranță că există mult mai multe întrebări și stimulări, dar deocamdată trebuie motivate și explicate aceste întrebări.

Acolo, unde se crează locuri de muncă

Sindicatul sunt tradiționale în special în întreprinderi mari, iar acolo sunt reprezentate în special în producție. Așa că nu este de mirare, că și structurile lor de lucru s-au orientat în acest sens. Deasemenea nu uimește, că majoritatea funcționarilor din sindicate – în special la nivelul de jos și mijlociu – provin din aceste structuri și au acumulat chiar acolo experiența lor de lucru. În consecință și personalul sindicatelor este la fel de puțin flexibil, respectiv mult mai flexibil, ca și organizația în sine: De cele mai multe ori se merge în locul unde „se cunoaște bine fiecare colțisor “ și mult mai puțin acolo, unde condițiile sunt total diferite, deseori mult mai dificile. Acest lucru este valabil de regulă pentru întreprinderi foarte mici, mici și mijlocii (IMM). Aici de multe ori nu există reprezentare sindicală, deseori „șeful“ nu permite o muncă sindicală organizată etc. Există două alternative în acest caz: prima, funcționarii sindicatului nu merg acolo, a doua, se concentrează exact pe acestea, deoarece tocmai acolo suspectează – și nu pe nedrept – cele mai multe încălcări ale legii sau ale drepturilor sindicale sau și pentru că acolo pot recruta cei mai mulți membri noi pentru munca lor.

<p><i>Pentru exemplificare pot fi de ajutor câteva rezultate ale unui sondaj în IMM-uri din Ungaria. În 2007, în cadrul unui sondaj reprezentativ privind starea dialogului social și a apartenenței la sindicat în IMM-uri, am pus angajaților și angajatorilor printre altele și întrebările ce urmează. Și în Ungaria, în cele mai multe cazuri, poți deveni membru de sindicat, dacă există deja un sindicat de întreprindere. Am obținut următoarele rezultate care, ar trebui să ne pună pe gânduri:</i></p>		
Procentajul IMM-urilor din toate întreprinderile ungurești		> 90%
Procentajul locurilor de muncă în IMM-uri		cca. 50%
Gradul de organizare în toate întreprinderile ungurești:		cca. 25%
Gradul de organizare în întreprinderile ungurești cu mai puțin de 250 de angajați		< 3 %
Gradul de organizare în întreprinderile ungurești cu mai puțin de 50 de angajați		< 0,3 %
Dorința angajaților din IMM-urile ungurești de a deveni membri de sindicat	Spontan da	40%
	Poate da	20%
	Nu știu sau nu	40%
<p><i>Ungaria poate fi luată ca exemplu pentru schimbările din sfera muncii în tranziție și după aceea. Aceasta înseamnă că în aproape toate țările în tranziție vor exista evoluții asemănătoare – trecerea de la structuri de întreprinderi mari, la întreprinderi mai mici. De aceea sunt de așteptat rezultate asemănătoare de la angajații din IMM-urile altor țări în tranziție.</i></p>		

Numărul mare al celor, care ar dori să adere spontan sau chiar și „poate“ la un sindicat, dacă ar avea această șansă, este îmbucurătoare și înspăimântătoare în același timp! Îmbucurătoare, deoarece acolo se întrezărește un potențial imens pentru sindicate. Înspăimântătoare, deoarece devine evident cât de mult lipsește protecția sindicală și cât este de dorită, în timp ce sindicatele abia dacă s-au interesat până acum de ea.

Sectorul de prestări servicii

Dacă privim creșterea sectorului de prestări servicii în raport cu sectorul producției sau și cu sectorul agrar, și se ține cont, că exact în sectorul de prestări servicii există foarte multe IMM-uri, atunci rezultă de aici al doilea indiciu important referitor la o grupă de forță de muncă, care este și extrem de heterogenă, pe cât este de mare și care va crește în continuare. Aici se găsesc coafezele, instalatorii de calculatoare, vânzătoarele și angajații din Call-Center, și, și, și ...

Pentru contemplare se recomandă fiecăruia să treacă pe cea mai mare stradă din centrul orașului și să se uite în fiecare magazin, în fiecare mică întreprindere, în toate birourile. Iar după aceea să aprecieze în mare câți angajați lucrează doar acolo. Rezultă întrebarea: câți dintre ei sunt membri de sindicat? Răspuns : Nici unul! La această concluzie se adaugă constatarea, că aici există probabil cea mai multă muncă la negru, că aici lucrează mai mult femeii și tinerii și că aici nu prea cunoaște nimeni legislația actuală a muncii, dar să o aplice. Acest lucru în mijlocul nostru!

Instituții de formare

De cele mai multe ori deciziile ulterioare referitoare la, dacă și cum să te angajezi în organizații, ca partide sau grupuri de interese, sunt deja determinate din școală sau universitate. Realitatea predominantă în aproape țările este că cei care învață, nu află nimic sau foarte puțin despre sindicate. Iar ceea ce aud în legătură cu ele este aproape întotdeauna „la mâna a doua” și aproape la fel de des mai degrabă negativ.

**Ce Ionuț nu învață, nu va mai învăța Ion
niciodată!**

Dacă privim centrele de perfecționare pentru tineret și tineri adulți ca prima etapă a vieții lor de muncă, rezultă inevitabil, că sindicatele se interesează și de această parte a lumii muncii – mai mult, că se prezintă în mod corespunzător acest domeniu. Nu este valabil doar pentru cunoștințele despre sindicate și munca lor, ci și pentru lucruri practice în instruirea oamenilor tineri. În planul de lucru sunt cuprinse probleme legate de conținutul instruirii sau formării profesionale, la fel ca și situații de conflict, în care elevii și studenții trebuie să se implice împreună pentru interesele lor. De ce nu cu susținerea sindicatului lor?

Tineri și femei

Printre domeniile de muncă precare sau în dezvoltare, care au fost abordate, sunt reprezentate în special două grupe: tineri și femei. Ele sunt afectate foarte des de șomaj (datele oficiale privind șomajul la tineri în țările Europei de sud-est variază între 20 și 60%!) sau lucrează, în medie mai des, în raporturi

precare de muncă. Șansele profesionale ale femeilor pe piața muncii sunt mult mai rele, decât cele ale bărbaților – și aceasta în condițiile absolvirii unei instruirii profesionale mai bune, luate în medie.

Aceste grupe au nevoie, pe cât posibil, de o protecție mai mare din partea sindicatelor, dar cu siguranță au nevoie de întregul lor suport. În multe țări europene s-a dovedit, că femeile, în special din sectorul prestărilor de servicii, ar dori să adere, respectiv ar adera cu plăcere la un sindicat, dacă ar avea această posibilitate. De ce nu le abordează sindicatele cu oferte corespunzătoare?

Este deja aproape obsesiv să atragem atenția, că media de vârstă a membrilor de sindicat și a funcționarilor săi crește continuu. Dacă nu se alătură suficient de mulți membri noi tineri, atunci „ultimul sindicalist va stinge luminile peste 20 de ani“. Pe cât este de dificil să câștigi oameni tineri pentru o organizație, pe atât de necesar rămâne însă. Încă tot nu dispun toate sindicatele – în special la nivel de ramură – de oferte corespunzătoare sau chiar de secții funcționale pentru tineret.

De ce mai sunt atâtea domenii de lucru neutilizate?

De ce să rămână situația așa? Sunt întrebări existențiale atât pentru forța de muncă cât și pentru sindicate .

Impulsuri pentru munca de reformă

- Cu toate că nu pare simplu de realizat, ținând cont de posibilitățile existente pentru o analiză internă a membrilor, ar trebui adunate date, suficient de detaliate, în acest sens. De aici rezultă pe de o parte centrele de greutate în acordarea asistenței membrilor actuali, pe de altă parte vor deveni evidente și deficiențele din toată gama forței de muncă.
- În funcție de ramură sau alte condiții specifice, ar trebui relectat, ce grupe sunt deosebit de interesante pentru sindicat. După aceea se poate discuta despre mijloacele și căile, cum se „poate ajunge” la aceste grupe.
- În același timp este nevoie și de o analiză referitoare la modul în care ramura sau regiunea se va dezvolta în continuare, ce grupe noi de forță de muncă apar sau ar fi necesare, eventual și care este aportul pe care și-l poate aduce sindicatul în cadrul forței de muncă pentru crearea de locuri de muncă.
- Eventual se pot evidenția centre de greutate concrete, astfel ca să se poată stăpâni întâi anumite etape cu un efort estimabil.
- Sigur, trebuie să ne și întrebăm dacă resursele umane existente ale organizației sunt suficient de calificate, respectiv dacă sunt „oamenii potriviți” pentru noile domenii de sarcini găsite.
- veche înțelepciune spune, că oamenii pot fi cel mai bine convinși de cineva de „specialitate” sau de cineva cine face parte din aceeași grupă (femei, tineri, pensionari etc.). De aceea, în funcție de intențiile concrete, trebuie activați și oamenii corespunzători din organizație, respectiv să se atragă și experiență din exterior.
- Pentru toate aceste probleme se recomandă discuții interne și workshop-uri, pentru a informa concomitent, pentru a dezvolta reflecțiile și pentru a activa și motiva cât mai mulți să participe.

De ce ar trebui să dispună sindicatele?

După ce am reflectat la funcția cât și la pretențiile de reprezentare a sindicatelor, se pune întrebarea, ce competențe și capacități ar trebui să dobândească sau să dezvolte sindicatele, pentru a face față cerințelor menționate.

Au fost deja menționați cei doi stâlpi de susținere ai unei activități sindicale de succes: capacitatea de realizare și competența.

Puterea membrilor + capacitatea de realizare = putere

Puterea sindicatelor pornește în primul rând de la membri săi. Acest lucru este valabil atât cantitativ cât și calitativ. Numărul de membri, respectiv gradul organizației lor în ramură sau în țară este o unitate de măsură importantă pentru posibilitatea organizației, de a avea o influență semnificativă în politică. Această putere poate fi folosită în multe direcții, dacă sindicatele dispun de structuri și mecanisme, care să unească membri, să-i focalizeze și să-i folosească în mod corespunzător.

Doar numărul de membri înscriși nu este suficient pentru a impresiona actorii politici, respectiv să exercite presiune asupra lor pentru compensarea intereselor. Este suficientă o trecere în revistă a diferitelor țări pentru a ilustra, că numai numărul de membri nu are efect. Astfel sindicatele din majoritatea țărilor în tranziție dispun de mai mulți membri, respectiv de un grad de

organizare mai mare decât unele țări vest-europene din UE. De ce însă au mult mai puțină influență?

Unirea crează putere

Pe de o parte așa numita diversitate sindicală poate duce la faptul, ca $1 + 1$ să nu fie întotdeauna 2. Atâta timp cât diferite uniuni sindicale nu cad de acord în ceea ce privește întrebările importante de reprezentare a angajaților și deci nu se prezintă uniți, se poate – și din păcate există prea multe exemple în acest sens – ca $1 + 1$ să fie și 0. Revendicări contradictorii sau convenții bilaterale, încheiate unilateral cu un partener de negociere, conduc deseori la slăbirea sau marginalizarea întregii mișcări sindicale. Acest lucru se întâmplă frecvent în țările în tranziție, la toate nivelurile muncii sindicale.

Partenerul de negociere – din întreprinderea angajatului – va profita de această slăbiciune, din propria sa vină, atâta timp cât “funcționează” divergențele interne și concurența dintre diferitele sindicate de întreprindere și/sau dintre confederațiile respective. Și anume din mai multe puncte de vedere. Pe de o parte se obțin foarte rar contracte bune. Și aici cifrele și datele multor contracte colective de muncă demonstrează în mod impresionant, cât de puțin se pot impune sindicatele neunite. Pe termen scurt sau lung acest lucru are implicații asupra numărului de membri. Pentru că nici o organizație nu-și poate menține membri mult timp sau să mai câștige noi membri, dacă nu are succes.

Membri sunt pragmatici

Prea mulți funcționari sindicali încă mai cred, că pe prim-plan ar trebui să fie problemele ideologice sau chiar politice, pentru a defini sau reprezenta sindicatul lor. Angajatele și anga-

jații sunt în schimb mai pragmatici în aprecierea organizației lor de reprezentare a intereselor. Chiar dacă înainte a luptat profilat împotriva regimurilor vechi, astăzi se pretinde de la organizație în primul rând, ca în ce privește problemele actuale și cele viitoare ale reprezentării intereselor la locul de muncă și în afara lui, să-și rezolve bine „treaba”. Meritele anterioare nu mențin pe nimeni pe poziție sau nu aduc membri noi. La fel se întâmplă și cu așa numitele sindicate vechi. Prea multe au persistat în vechile structuri și rețele politice, dar multe au făcut deja cu succes reforme sau se găsesc pe calea spre o societate democratică modernă. Lor le merge la fel ca și așa numitelor sindicate noi: puterea lor rezultă din succesele sau insuccesele prezente. Membri de sindicat sunt de regulă foarte pragmatici față de organizația lor de interese – dacă vor să se oblige ideologic, cu siguranță vor găsi alte organizații, ca de exemplu partide sau asociații de interese de diverse genuri.

Întărirea activității membrilor

Deci numărul de membri actuali ai unui sindicat este direct corelat – mai mult sau mai puțin – cu capacitatea actuală de realizare. Acest lucru nu depinde însă doar de mărimea cantitativă, ci și de calitatea membrilor. Ce ajută numărul de membri, dacă membri nu se implică activ pentru și alături de sindicat pentru interesele lor. Motoul unui sindicat era pe bună dreptate: „Sindicatul ești tu!” Doar activitatea membrilor transformă numărul de membri și în putere. De aceea membri trebuie informați și convingși de ceea ce planifică și vrea să realizeze sindicatul lor. Doar dacă reușește să mobilizeze membri pentru acțiuni de protest și de luptă, de cele mai variate genuri, un sindicat poate desfășura putere, în sensul capacității de realizare.

Istoria sindicatelor a arătat în repetate rânduri, că singure nici argumente bune, nici doar un număr mare de membri, nu

au fost suficiente pentru a obține succese în compensarea intereselor. Revenim deci la întrebarea, de ce sindicatele din țările în tranziție nu au atins capacitatea de realizare, pe care gradul organizației l-ar pretinde de fapt, dar găsim apoi și răspunsurile aici: lipsa de unitate în așa numitul pluralism sindical și o capacitate de activare insuficientă în rândul membrilor.

Competență

În divergențele de interese actuale și viitoare ale societăților în curs de transformare, sindicatele trebuie să fie în măsură să prezinte competență proprie în dezbaterile de conținut. Nu va fi suficient să respingă de exemplu proiecte ale guvernului pentru legi sau măsuri de restructurare ale angajatorilor, ci se pretinde de la sindicate să-și poată motiva poziția. Mai mult, sindicatele vor trebui să înceapă tot mai mult să dezvolte propuneri proprii în aproape toate domeniile, care să aibă „și cap și coadă“.

Experții crează competență – din interior ...

În acest scop este nevoie de experți, care să fie legați de sindicate. Aceasta înseamnă, că sindicatele de succes ar trebui să dispună de personal de specialitate propriu bun, pentru domeniile social, economic sau politica pieții muncii. Acest lucru este posibil în cel mai bun caz la nivel central, în uniuni de ramură și confederații, în nici un caz însă la nivel de sindicate de întreprindere. Deoarece chiar și sindicate de întreprindere mari, cu un venit majoritar din contribuția membrilor, dispun foarte rar de un patrimoniu care să le permită să plătească experți proprii. Dacă se rămâne la distribuția de până acum a mijloacelor între sindicate de întreprindere, organizații regionale, uniuni de ramură și confederații, atunci sindicatele exclud singure un sistem

funcțional de experți din propriile rânduri și trebuie să rămână amatori în multe domenii tematice.

Este valabil de altfel și pentru multe probleme originare din sfera sindicatelor, ca de exemplu recrutarea membrilor, planificarea campaniilor, sistemul informațional intern etc. Și pentru acestea trebuie să se găsească oameni corespunzători, să fie angajați și instruiți.

Sigur că nu se pot constitui de azi pe mâine cercuri de experți în sindicate, pentru acest lucru este nevoie de un anumit timp, pentru ca experții să se poată integra în munca sindicală și să li se acorde locul efectiv în structuri. Așa că pe de o parte trebuie să înceapă planificări de personal, care în câțiva ani să poată ajuta la realizarea unei viziuni a organizației experților.

... cât și din exterior

Dar și pe termen scurt pot fi soluționate parțial deficitele privind problemele de specialitate, prin apelarea de către sindicate la expertize externe, mai mult decât până acum. La multe universități și institute, dar și la alte organizații neguvernamentale există experți, care pot elabora expertize sau luări de poziție, pentru sindicate și împreună cu ele.

În multe privințe se justifică faptul că sindicatele caută parteneri de uniune pe specificul subiectelor, pentru a-și întări capacitatea, cât și uneori pentru a se întări organizatoric. Cu toate că sindicatele sunt de departe organizațiile cu cei mai mulți membri, le lipsesc cunoștințele corespunzătoare în unele domenii, care le pot găsi în altă parte. Și de multe ori sunt și alte grupuri de interese bucuroase, dacă pot obține susținere sindicală în probleme de specialitate.

Competența trebuie propagată

Competența unei organizații depinde și de faptul, dacă competența dobândită poate fi împărtășită atât în interior, membrilor săi, cât și „în afară”. Cum s-a mai amintit, disponibilitatea de a lupta a unui sindicat depinde și de motivația membrilor. Pentru aceasta este nevoie de informație adecvată, de multe ori și de școlarizare. Pentru formarea competenței întregii organizații trebuie să existe un sistem intern de instruire, care să poată transmite mai departe membrilor cunoștințele și capacitatea, de a transpune aceste cunoștințe în reprezentarea intereselor lor. Ținând cont de această complexitate de sarcini pentru dezvoltarea competenței este evident că totul trebuie planificat, condus și finanțat la nivel central. Puțină instruire aici, puțină dincolo nu ajută cu nimic. Este nevoie de mai mult: de o planificare a formării pe termen mediu și lung, care să fie strâns legată de subiectele și obiectivele importante ale organizației.

Prin aceasta nu trebuie puse însă nici un fel de bariere eforturilor de instruire descentralizată. Dimpotrivă, ca parte din întreg, ea este extrem de importantă, deoarece măsuri de instruire descentralizate trebuie și pot să ajungă la colegele și colegii de la fața locului. Se ridică o serie de întrebări și subiecte, care exact la nivel de întreprindere sunt deosebit de importante, ca de exemplu asigurarea sănătății la locul de muncă, politica salarială – acolo unde se mai încheie (încă) contracte colective de muncă.

Acești factori – capacitatea de realizare și competența – trebuie transpuși în munca cotidiană. Pentru a-i dezvolta eficient, se pretind alte calități de la organizație.

Apropiere locală

Munca sindicală s-a bazat de la început întotdeauna pe putere de convingere personală și apropierea dintre funcționarii și membri sindicali. Acest contact personal nu poate fi înlocuit cu nimic. Desigur că trebuie completat cu sens, cu alte surse de informare, dar contactul personal este întotdeauna punctul de pornire pentru interesul față de munca sau obiectivele sindicatelor lor.

De aceea, fiecare organizație sindicală are ca scop, să fie reprezentată peste tot acolo, unde angajatele și angajații trăiesc și muncesc. Sigur că acest țel înalt nu poate fi transpus complet în practică, de cele mai multe ori nu sunt suficiente mijloacele. Tocmai de aceea este necesar pentru un sindicat modern să stimuleze toate posibilitățile, pentru ca pe lângă puterea centrală să poată fi constituită și o prezență descentralizată. Nu trebuie însă să se rezume doar la fi prezenți acolo, unde momentan există mulți membri, ci exact acolo unde multe angajate și angajați așteaptă să aibă primul contact personal cu sindicatele și ar deveni și cu plăcere membri (vezi și sondajul de mai sus din Ungaria).

Prezență nouă în domenii noi

Dacă prezența sindicatului este deci atât de importantă, atunci trebuie să fie la toate nivelurile: de la o centrală publică a organizației de ramură și a confederațiilor la o reprezentare în regiuni și localități, cât și la nivel de întreprindere. Până acum majoritatea sindicatelor sunt vizibil reprezentate în principal doar la nivel de întreprindere, cât și la nivel național. Desigur, imaginea reprezentării complete este mai degrabă tipic ideală, dar, sindicatele ar trebui să se orienteze după această imagine ideală a prezenței lor. Nu este vorba doar de prezența satisfă-

cătoare acolo, unde există deja foarte mulți membri, ci exact acolo unde multe angajate și angajați așteaptă încă contactul cu sindicatele (vezi și aici sondajul de mai sus din Ungaria).

Din apropierea de membri, respectiv de potențialii membri, face parte și apropierea de conținut. Prin aceasta se înțelege, că angajatele și angajații nu așteaptă de la sindicate doar competență în problemele generale ale politicii sociale și economice, ci speră să fie susținuți și în pretențiile lor specific profesionale. Astfel de imaginea ideală a unei prezențe descentralizate ține în mod special și aspectul specific profesional.

Mai multe sarcini pentru sindicatele de ramură

Pentru a rezolva această problemă trebuie investite contribuțiile membrilor de sindicat. Prezența sindicatului servește pe de o parte la susținerea membrilor, pe de alta însă și la recrutarea de noi membri – ceea ce nu se întâmplă în multe întreprinderi (de exemplu acolo unde nu există sindicat de întreprindere), cât și la acțiunea sindicatului în exterior, în rândul populației, dar și pe respectivele niveluri politice. Ultima parte depășește cadrul de acțiune al sindicatului de întreprindere și poate fi doar insuficient realizată de structurile existente, de cele mai multe ori cele centrale. Numărul de membri, cât și influența politică respectivă a sindicatelor diferă foarte mult în funcție de regiune, localitate și de existența unor întreprinderi mari. În majoritatea cazurilor sindicatele sunt puternice în regiunile din jurul capitalelor, cât și în puținele regiuni sau localități unde există întreprinderi mari sau aglomerări industriale. Suprafețe mari însă sunt deseori aproape „fără sindicate” și vor rămâne așa, dacă sindicatele nu vor merge acolo. Astfel se pierde foarte mulți potențiali membri, iar ca urmare puterea de realizare a sindicatelor va rămâne slăbită.

Capacitatea de a susține campanii

Sub această noțiune vor fi cuprinse toate activitățile cu un anumit obiectiv ale sindicatelor. Se înțeleg deci atât campanii de acțiuni publice eficiente, cât și campanii interne sau politice din sfera muncii de reprezentare a intereselor. În general diferențele campanii trebuie să ajute, de exemplu, ca revendicările sau prezentările sindicale să fie accesibile unei grupe din exterior sau să fie popularizate public și să convingă partenerii de discuții. Ele se caracterizează prin faptul că sunt concepute pe termen mediu și lung, pe un subiect și trebuie să inducă formarea de opinii și/sau schimbarea opiniilor.

În final din acest capitol va reieși clar, cât de strâns legați sunt diferenții factori. Pentru planificarea unei campanii trebuie verificați toți factorii de putere, cât și să se elaboreze competența. Trebuie întâi elaborate prezentări de conținut și revendicări bune, pentru a le transmite apoi publicului. În acest scop trebuie verificate mijloacele, cât timp poate duce organizația campania și ce posibilități de escaladare există.

Campaniile au nevoie de o temă și ...

Dacă privim subiectele de conținut ale unei campanii, acestea depind desigur de punctele de greutate pe care le-a stabilit organizația. Deasemenea trebuie verificat, în ce măsură există „o ureche deschisă” pentru revendicări, sau dacă starea de fapt trebuie transpusă într-un subiect. O campanie împotriva șomajului găsește tendențios întotdeauna mai repede interes, decât o campanie pentru o anumită revendicare legislativă. Ultima trebuie întâi explicitată pe larg, iar faptul trebuie să trezească la adresant propriul interes. Dacă oamenii nu se simt vizați, nu se poate conta pe nici un fel de participare.

Pentru a trezi acest interes este nevoie de mult mai mult decât de propria convingere. Trebuie dezvoltate posibilități verbale și vizuale, pentru a prezenta inteligibil un subiect dificil și pentru a trezi emoții pozitive în același timp. În acest scop este nevoie de specialiști, care ori trebuie să fie din propria sferă sau să fie angajați din afară de către sindicat. În același timp trebuie să se realizeze, ca prin material de informare adecvat și școlarizări proprii membri să devină factorii activi ai campaniei. Și în acest scop sindicatele trebuie să aibă forțe specializate potrivite și trebuie să existe un sistem de calificare deja constituit. O campanie presupune deci un aparat competent, care funcționează intern, altfel ea trebuie susținută cel puțin parțial de profesioniști din afară (agenții, oameni de știință etc.).

... trebuie susținute de toți membri

Se presupune, că un subiect de campanie a fost întâi discutat și votat în interiorul sindicatului, pentru ca apoi să și fie susținut activ de grupul funcționarilor și de membri. Astfel se și asigură, că o campanie condusă central coincide cu interesele colegilor și colegilor din localitate. În acest caz, mijloacele financiare corespunzătoare necesare, trebuie acoperite din venitul contribuțiilor. Dacă se consideră structura momentană a organizațiilor din țările în tranziție, atunci doar puține dintre organizații pot într-adevăr să susțină o campanie vastă și profesională, deoarece resursele financiare disponibile central, sunt de cele mai mult ori prea puține.

Dacă o campanie planificată, trebuie micșorată în anumite privințe din motive de costuri, atunci este îndoielnic dacă își mai poate realiza efectele. Așa de exemplu acțiunile singulare abia dacă se resimt, chiar dacă sunt destul de scumpe, cum ar fi de exemplu afișele. Probabilitatea succesului constă în permanența apariției publice. O apariție neprofesionistă are mai degrabă

efect contraproductiv, ținând cont de numeroșii concurenți care rivalizează pentru atenția opiniei publice.

Flexibilitate

Nimeni nu contestă, că flexibilitatea – privită în general – este de cele mai multe ori o calitate de dorit. Dar ce se înțelege concret pentru activitatea sindicatului prin acest lucru? Chiar sindicatele sunt cele care se obligă pe termen mediu și lung în congrese – spre deosebire de exemplu de majoritatea partidelor politice din țările în tranziție – la planuri de acțiune și la stabilirea punctelor de greutate, pe termen mediu și lung. Este bine așa, deoarece membri și alte angajate și angajați știu astfel „cum stau cu sindicatul“.

De fapt puține negocieri politice decurg conform planurilor de acțiune stabilite de sindicate. Astfel, de exemplu schimbarea guvernului influențează foarte des importante domenii tematice, mai mult sau mai puțin decât s-a considerat înainte din punct de vedere politic. Asemănător decurg lucrurile și în regiuni și localități. Deasemenea, deseori procesele de privatizare nu pot fi previzibile pe termen mai îndelungat, ci obligă sindicaliștii în cauză, de cele mai multe ori, la alternative de acțiune pe termen scurt.

Îmbinarea obiectivelor pe termen lung cu cerințele pe termen scurt

De multe ori și acțiunile de protest – până la greve, care depășesc nivelul întreprinderii – sunt necesare în termen foarte scurt. La fel se întâmplă și cu proiectele politice concrete, care deseori suportă transformări, ceea ce necesită o activitate sindicală mai intensă. Este valabil de exemplu pentru proiecte de

legi, care în parte sunt influențate foarte diferențiat de diferite părți: de diferite grupuri interne de interese, de consilieri externi până la Banca mondială de exemplu, cu prioritățile ei total diferite.

Cum pot sindicatele nu numai să reacționeze rapid, ci să și intervină activ în procesele care se derulează? Să privim exemplul înnoirii Codului muncii în unele puncte importante. Dacă textul este deja prezentat, atunci de cele mai multe ori este prea târziu să se împiedice efectiv dezavantaje împovărătoare. În acest moment nu se mai pot face decât corecturi parțiale. Pentru a putea interveni la timp în evenimente este nevoie de o supraveghere politică de anticipare. În unele cazuri este poate recomandabil să se declanșeze dezbateri politice, cu proiecte proprii fundamentate, pentru un amendament. Din păcate sindicatele s-au complăcut prea des în rolul spectatorului de pe margine, chiar la schimbări importante de macaz din timpul procesului de transformare, pentru ca după o acțiune derulată să-și expună propria evaluare, bazată de cele mai multe ori pe deziluzii referitoare la intențiile și deciziile politice respective.

Orice influență politică necesită competență centrală

Supravegherea politică și influențarea politică activă înseamnă concret: personal pentru această muncă. Activiștii cu funcții nu pot fi informați despre tot ce se întâmplă la diferite niveluri, dar să mai și intervină la timp cu propriile concepții de profil. Ei au nevoie de colective de lucru pentru diferitele domenii importante ale muncii sindicale. Și acest lucru se poate realiza exclusiv la nivel central. Ce sindicat de întreprindere își poate permite un analist de politică socială? Deciziile politice se resfrâng totuși întotdeauna asupra angajatului singular, a angajatei singulare, așa că sindicatul de întreprindere ar trebui să fie interesat să apeleze la o expertiză centrală, dacă este necesară. Nu

reiese de aici necesitatea de a repartiza cu sens fondurile din contribuții, din acest punct de vedere? Informații rapide și bune, pentru a lua decizii în timp scurt, sunt „Alfa“ pentru o muncă sindicală efectivă în timpurile de transformare rapidă! „Omega“ este mobilizarea rapidă a voinței de realizare: prin activarea membrilor, campanii etc.

Viziuni

Este de mirare la prima vedere, că exact organizații ca sindicatele să elaboreze viziuni proprii. Dar chiar sindicatele sunt cele, care trebuie să intervină pragmatic pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă concrete sau și a condițiilor cadru legislative.

Au fost însă și câteva sindicate, care au participat activ la schimbările de la sfârșitul anilor 80, începutul anilor 90. Atunci au urmat o viziune, de la care așteptau mai multe drepturi și condiții mai bune de viață și de muncă pentru membri lor.

Le-au urmat alte sindicate, iar azi nu prea mai există organizație sindicală de menționat în țările în tranziție, care să nu se implice activ pentru integrarea țării sale în Uniunea Europeană și să urmărească astfel viziunea „modelului social european“.

Orientare generală – pas cu pas

Tocmai pentru că pașii spre o lume a forței de muncă mai bună și mai dreaptă social, de multe ori nu pot fi decât foarte mici, este nevoie de indicarea orientării generale. Doar astfel pot fi evaluate succesele, dar și insuccesele anumitor pași de decizie. Pentru a folosi o imagine: o organizație poate face mulți pași, dar dacă aceștia se îndreaptă de fiecare dată în altă direc-

ție, s-ar putea ca să se meargă în cerc sau chiar să se ajungă înaintea punctului de pornire.

Dacă cuvântul viziune sună puțin cam neclar, trebuie să atragem atenția, în Europa, asupra mult citatului „model soci-

Sindicatul ar trebui să înceapă să exemplifice noțiunea „model social european“ și să o detalieze în diferite domenii tematice în țara lor.

Din aceste domenii tematice ar putea face parte, de exemplu:

- standard social minim,
- sisteme de asigurare socială dezvoltate (sănătate, vârstă înaintată, somaj),
- reglementări contractuale colective pentru condițiile de muncă și retribuire,
- o politică coordonată și bazată pe principii fundamentale europene referitor la contractul colectiv de muncă,
- un sistem funcțional al raporturilor industriale,
- o politică structurală și industrială modernă,
- o constituție de întreprindere modernă cu drepturi ferme de a participa la luarea deciziilor și de participare,
- acces liber la instituțiile de instruire,
- protecția muncii și a sănătății,
- tratarea egală a sexelor,
- servicii publice suficiente,
- reguli împotriva dumpingului fiscal și social,
- o politică ecologică și socială durabilă de dezvoltare și de ocupare a forței de muncă etc.

al european“, pentru concretizarea noțiunii de viziune. Acesta face parte azi din vocabularul de bază al tuturor sindicatelor în disputele de politică economică și socială. De cele mai multe ori însă se ascund în spatele lui imagini foarte diferite, despre ce ar putea fi. Dacă și la sindicaliști este destul de neclar, atunci opinia publică din țările în tranziție îl înțeleg cu atât mai puțin.

Dacă astfel se reușește, ca viziunea „modelului social european“ să poată fi percepută mai concret și să se raporteze la situația din propria țară, atunci se reușește și să se recunoască mai bine diferenții pași ai sindicatelor, ca parte a unei strategii pe termen lung - sau și, să se stabilească la prima vedere o corelare internă dintre subiecte foarte diferite.

Fiecare pas practic ar trebui să se apropie un pic mai mult de viziune

Un exemplu bun pentru această teză este discuția referitoare la Flat Tax Rates în diferitele țări în tranziție. De ce se opun sindicatele impozitelor mici? Abia o privire de ansamblu și trimiterea la principiile „modelului social european“ (a se vedea mai sus) și a importanței sale pentru cetățean – și deci în mod special pentru angajate și angajați – indică corectitudinea respingerii lor. Pentru că economisirea la impozite diminuează posibilitățile statului atât pentru investiții cât și pentru măsuri de compensare economică și socială – ambele fiind importante, direct și indirect, pentru majoritatea oamenilor din țară. Dacă se reușește, ca aceste corelări să fie prezentate pe fundalul viziunii „modelului social european“ pentru propria țară, atunci și sindicatele reușesc să atragă oameni – mult mai mulți decât doar proprii membri – de partea ideilor lor. Aceasta chiar dacă pe termen scurt ar părea, că acest pas al sindicatelor nu este tocmai popular.

Internaționalitate

De mult circulă un slogan înaripat în mișcarea sindicală: „Să copiem internațional – să acționăm în întreprindere!“ Se potrivește mai mult decât oricând înainte pentru activitatea sindicală cotidiană. Aproape că nu există ramură sau sferă profesională, care să nu fie demult modelată și de condițiile internaționale – indiferent sub ce formă.

Pot fi frizeri la granița germano-polonă, care trebuie să lupte pentru clienții ambelor țări, în condiții de muncă și salarii diferite, sau pot fi angajații din oțelării, care știu de mult că necesarul de oțel din China influențează esențial locurile lor de muncă de acasă. În profesie, în producție sau chiar și în sectorul de prestări servicii există de mult sisteme de reglare – sau poate nu. Pentru că multe din „aceste sisteme de reglare“ nu sunt compatibile cu pretențiile politico-economice din țările respective, ci se orientează deseori întâi după deviza: ieftin este mai bine. Anumite state demult nu mai pot exercita decât o influență foarte mică asupra dezvoltării reale din domeniul economic și social – la fel de puțin reușesc și sindicatele care acționează doar național. Patronatele acționează demult internațional, în timp ce sindicatele cu toate că și-au creat instituțiile în acest scop, ele nu au epuizat nici pe departe toate mijloacele de cooperare internațională.

Participarea activă la procesele internaționale

Cooperarea internațională a sindicatelor solicită permanent un aport activ de la organizația sindicală națională. Apartenența la o organizație sindicală internațională nu este suficientă. Aportul activ al membrilor naționali se referă la două domenii de activitate esențiale. Pe de o parte sindicatele trebuie să lucreze la strategii comune internaționale și să le transpună eficient

pe plan politic. Pe de altă parte și diferitele organizații membre trebuie să fie capabile să se îngrijească în țara lor, în întreprinderea lor, de realizarea unor astfel de proiecte.

Cu toată critica justificată adusă concepției actuale a Uniunii Europene, trebuie să se constate, că nu există în lume nici o altă regiune mare, care cu propriile sisteme de reglare să ofere sindicatelor atâta spațiu de acțiune, cum o face UE. Aceste spații de acțiune trebuie exploatate complet și eventual lărgite, dacă este necesar și posibil. În cadrul UE – și într-un anumit mod și la (încă) non-membri din Europa – directivele UE crează de fiecare dată norme minime pentru o multitudine de probleme din sfera muncii, care comparativ sunt destul de multe.

**Pentru sindicatele din Europa este deci valabil:
„Uniunea Europeană este unitatea politică cea
mai mică posibilă pentru transpunerea eficientă
a drepturilor angajaților“.**

Se crează și cele mai bune posibilități de cooperare în întreaga lume, pentru că UE se prezintă deseori în lume ca actor politico-economic unitar.

Munca sindicală pe plan european necesită calificare și structuri suplimentare pe plan național – dar și în jos până la diferitele întreprinderi. Cine promovează „modelul social european“, trebuie să-l și cunoască, respectiv să poată utiliza sistemele de reglare existente, așa numitul *acquis communautaire* cel puțin pentru spațiul politic economic și social. Acest lucru este valabil și pentru funcționarii de întreprindere, de exemplu în întreprinderile multinaționale.

Internaționalitatea este astăzi activitate cotidiană pentru funcționari

Prea des se rezumă sindicatelor din țările în tranziție, ca doar câteva funcționare și câțiva funcționari să rezolve activitatea internațională – într-o oarecare măsură ca „agenție de voiaj mai bună pentru funcționari de elită“. Din păcate așa privesc lucrurile încă prea mulți membri, deoarece lor nu li se transmit suficiente informații despre importanța muncii internaționale pentru propria lor situație. Altfel privit, (prea) puțini activiști internaționali nu pot colabora activ în toate sferile de interes la formarea unei politici sindicale europene, respectiv nu pot prezenta satisfăcător punctul de vedere al țărilor lor. Până în prezent lipsesc capacitățile în acest scop.

Va fi important, ca pe viitor, majoritatea domeniilor de lucru ale organizațiilor să fie cuprinse în politica europeană. De aici rezultă imediat mai multe avantaje. Pe de o parte organizațiile pot colabora mai fundamentat și mai activ pe plan internațional, pe de altă parte în diferitele domenii de activitate se pot aplica mai multe cunoștințe europene, la nivel național și până la nivel de întreprindere – de exemplu norme UE, best practice etc.

Impulsuri pentru munca de reformă

- Deoarece o dezbateri despre reformă trebuie dusă pe o perioadă lungă de timp și trebuie larg dezvoltată, s-ar putea constitui o „comisie de reformă“, care să elaboreze atât conceptul de ansamblu al dezbaterii interne cât și să evalueze rezultatele discuțiilor. În rest ar trebui să colaboreze strâns cu eventualele „comisii de program“ (sau unele asemănătoare) existente.
- Ar trebui să se vorbească cu organizațiile externe despre experiențele lor cu birourile regionale etc. Astfel ar putea fi evitate erori – din punct de vedere financiar și personal.
- Partea de conținut și cea organizatorică a dezbaterii despre reformă poate fi și o planificare diferențiată a unei campanii de exemplu, deoarece aici pot fi incluse foarte multe domenii de activitate care necesită reformă.
- Pentru a structura și orienta dezbateri de conținut pentru diferitele domenii tematice de politică socială și economică, ar putea fi realizate workshop-uri referitoare la pilonii „modelului social european“ cu obiectivul, de a pune în corespondență directivele UE existente cu respectivele reglementări naționale, pentru a dezvolta pe ele propuneri de conținut.
- Pentru multe domenii tematice ale sindicatelor s-ar putea face și workshop-uri tematice și deschise, la care să vină și „Alții“, ca de exemplu comisiile de partid corespunzătoare, NGO-uri sau alte grupuri de interes. Astfel se poate acționa în două direcții. În primul rând sindicatele vor avea întotdeauna de învățat din aceste dialoguri, în al doilea rând sindicatele își pot dezvolta ideile.

Cum ar putea fi structurate sindicatele?

Obiective

Nici pentru această problemă complexă nu există model sau „rețetă de preparare“, pentru că fiecare situație a diferitelor organizații, cât și condițiile cadru din țările lor sunt diferite, astfel că pentru fiecare organizație, în fiecare țară trebuie elaborat un model funcțional. Totuși ar trebui proiectat întâi un „model ideal“, pentru ca fiecare dintre pașii reformei să poată fi asamblat mai târziu într-un mozaic bine îmbinat.

Reforme – chiar reformele de organizare – nu pot fi hotărâte sau decise „de sus în jos“. Așa cum puterea sindicatelor constă în ultimă instanță din competența și motivația membrilor săi, așa și schimbarea ei în ce privește obiectivele și structurile nu prea poate să reușească fără ei. Dar trebuie să fie în special funcționari de la toate nivelurile, care să dorească într-adevăr reforma și să o și configureze. Ei trebuie apoi să dezvolte împreună cu membri sindicatului pașii pentru reformă și să înceapă. De aceea, unele din principalele premise sunt multă muncă de convingere și multe discuții.

Obiectivele și structurile sunt inseparabile

Ținând cont de funcțiile și sarcinile sindicatului descrise înainte, ar trebui discutată și stabilită întâi direcția de drum în viitor, din punct de vedere al conținutului. În strânsă legătură cu obiectivele, ar trebui privite și evaluate structurile existente. Pentru că ele nu s-au constituit astfel fără motiv și au fost strâns

corelate cu sarcinile și obiectivele de până acum. Acolo unde acestea au rămas identice sau asemănătoare, nu este atât de necesară o schimbare, ca acolo unde ambele s-au modificat decisiv.

Digresiune: Unele obiective se orientează deja după „modelul social european“. Și normele stabilite de Organizația Internațională Muncii (IAO) trebuie să aibă, respectiv să li se acorde valabilitate în realitate. Nu se întâmplă peste tot așa – dimpotrivă: legislația muncii care se orientează deja, în parte, după directivele UE și normele IAO are în cele mai puține țări în sfera forței de muncă și o importanță concretă pentru angajat. De multe ori aceste sisteme de reglare și norme nu sunt cunoscute suficient nici de angajatori, nici de angajați. Mult prea des însă, în țările în tranziție nu există la momentul actual, pe plan legislativ, posibilitatea realistă de realizare. Lipsesc judecători competenți și – mai mult – nu sunt suficient de multe judecătorii (-> tribunalele muncii), care să poată soluționa conflictele. În aproape toate țările în tranziție sunt mai degrabă regulă timpuri de așteptare de mai mulți ani. Pentru angajatele și angajații în cauză, un motiv să nu-și caute drepturile, respectiv să nu poată să o facă.

Pentru că: conținuturile și obiectivele sunt inseparabil legate de structurile de muncă și de organizare ale sindicatelor. Ce obiective structurale, de conținut ar putea avea prioritate pentru viitoarea muncă sindicală în țările în tranziție din Europa? Cum ar putea să apară structuri, care să facă posibilă transpunerea acestor obiective în realitate – și anume astfel, ca angajatele și angajații să poată să ajungă pas cu pas la obiectivele unei lumi a muncii sociale, democratice și sănătoase?

Independență

Reprezentarea intereselor ar trebui în mod ideal să fie întotdeauna independentă de alte grupări și politici. Acest lucru pare evident, pentru că dacă există dependențe, atunci nu sunt departe nici „compromisurile putrede”. Pe de altă parte sindicatele nu acționează într-un spațiu fără interese, dimpotrivă. Democrația se caracterizează tocmai prin faptul, că diferitele interese ale oamenilor, își găsesc compensarea în procese democratice, aceasta înseamnă că pot fi realizate, fără a provoca daune sau chiar amenințarea existenței altor grupuri.

În scena disputelor democratice se grăbesc mulți actori, numărul lor fiind în creștere: începând de la partide, la mari reprezentări de interese cum ar fi sindicatele până la organizațiile neguvernamentale (NGO). Realizarea intereselor respective depinde hotărâtor de capacitatea grupului de interese respectiv, de a argumenta competent, de a susține cu tărie diferitele argumente și de a le include în dezbaterile politice. Dar diferitele organizații de reprezentare a intereselor au membri diferiți, cu interesele lor proprii. Deseori oamenii aderă la mai multe organizații de interese. Astfel mulți membri de sindicat sunt de exemplu și membri unui partid sau membri ai unui NGO, deoarece doresc să susțină și obiectivele respective.

Sindicatul au obiective existențiale

Face parte din esența unei organizații, ca să i se alăture oameni și să se implice activ, cei care vor să susțină punctele de principale ale muncii acestei organizații. De exemplu la sindicate se adaugă încă un factor important: funcția de protecție. Nu este vorba de simpla asigurare împotriva unor neplăceri sau a unei nenorociri, ci de protecția organizată pentru asigurarea existenței prin muncă și asigurarea calității vieții pentru

întreaga familie prin sisteme de reglare sociale. De aceea sindicatele vor încerca să tindă spre aceste obiective cu succes – în măsura în care sunt capabile – să facă întotdeauna parte din organizațiile cele mai mari și probabil cele mai puternice, chiar și în pluralismul de interese al unei societăți democratice. Totuși mărimea numărului de membri le crează și „probleme“:

Puterea cea mai mare a sindicatelor – numărul lor de membri – este în același timp și motivul pentru care sindicatele pot foarte rar să exercite o funcție de avangardă. Pentru acest scop structura membrilor săi este prea eterogenă.

Dacă este cazul, sindicatele trebuie să încerce întotdeauna cu efort considerabil, să găsească cel mai mare numitor comun pentru proiectele și cerințele lor. Acest lucru reușește doar printr-o mare transparență internă și cu reguli de joc democratice accentuate în cadrul organizației.

Câștigarea și recrutarea a cât mai multor adepți pentru aceste obiective

Acesta este și un motiv pentru care sindicatele în nici un caz nu ar trebui să caute parteneri de alianță stabili în peisajul politic, deoarece interesele lor corespunzătoare – în scurt timp sau în timp mai îndelungat – vor mai corespunde doar în parte propriilor interese ale sindicatelor, deseori chiar le vor contrazice. Întotdeauna va exista un mare număr de membri de sindicat, care printr-o astfel de politică de alianță nu se vor vedea reprezentați. Multe exemple din țările în tranziție au demonstrat, că o legătură stabilă a unui sindicat cu un partid, pe termen lung, a

dus întotdeauna la dezavantaje pentru sindicat și deci la dezavantaje și pentru membri săi.

Totuși, nu trebuie să însemne, că în anumite probleme nu pot fi acceptate coaliții de interese, respectiv chiar ar trebui încheiate. Dacă pentru teme sindicale importante, există și alte grupuri sau partide, care urmăresc obiective asemănătoare sau identice pe acest subiect, atunci este în interesul capacității de realizare, ca să se încheie astfel de alianțe parțiale, respectiv alianțe pe termen limitat. Se pot astfel câștiga și contacta mai mulți oameni pentru aceeași cauză și de multe ori pot fi câștigate în plus și competențe.

Legături bune cu partidele democratice – dar nu alianțe de durată

Spectrul de partide din țările în tranziție este foarte mare. Cu toate acestea, este dificil, să recunoști la majoritatea partidelor programe stabile sau obiective de activitate pe termen mediu și lung. Altfel decât la sindicate, partidele trebuie să se prezinte din nou la alegeri după perioada de funcție în parlament – în fața tuturor celor cu drept de vot. De aceea se întâmplă mult prea des, ca domeniile de subiecte care erau înainte importante, să treacă pe planul al doilea, pentru a crea mai mult spațiu pentru cele actuale. Partidele vor să stabilească posturile guvernului și o politică guvernamentală majoritară. Ele nu pot niciodată să reprezinte cu precădere interesele unui grup de interese – în nici un caz să transpună „politică sindicală” în guvernare. Există mult prea multe alte interese, de care trebuie să se țină cont într-o oarecare măsură. Sindicatele au făcut deja deseori greșeala, să spere într-o „politică favorabilă sindicatelor”, când un partid care se presupunea că le era apropiat venea la guvernare. Urmarea a fost o mare deziluzie, în aproape toate cazurile.

Sigur că există partide care din punct de vedere programatic sunt mai apropiate de sindicate decât altele. Este cazul partidelor de orientare social-democrată de cele mai multe ori, în timp ce partide de orientare economico-liberală reprezintă foarte rar puncte de greutate de politică socială în sensul sindicatelor. Și totuși: ca organizație de interese nereprezentată în parlament sindicatele trebuie rămână „în discuție” cu toate partidele spectrului democratic. Pentru că guvernele se schimbă des, așa că foști parteneri de discuție, în unele cazuri nu mai sunt după scurt timp. Sindicatelor trebuie să-și păstreze întotdeauna influența asupra fiecărui guvern ales democratic. Acest lucru impune atât condiția ca să nu se îndepărteze total de un partid, cât și să nici nu sprijine total altul.

Evitarea coliziunilor de interese

Dacă se ajunge la coaliții de interese specifice subiectului, atunci ele trebuie prezentate transparent și astfel ca să poată fi urmărite de membri. Dacă membri sesizează sau numai presupun că funcționari de vârf încheie „tranzacții” ascunse cu partide sau alte grupuri de interese, urmează reacția în lanț „cu picioarele”: ei părăsesc sindicatul, deoarece nu mai au încredere în el – iar astfel sindicatele și-ar pierde potențialul lor cel mai mare.

Un subiect la fel de dificil este și activitatea unui funcționar sindical și într-un partid. Acest aspect se discută aprig sau a fost discutat în toate țările în tranziție. Urmând ideea, că o reprezentare directă a intereselor în parlament, promite eventual o capacitate de realizare mai rapidă și/sau mai bună, sindicatele au încercat pe lângă alianțele cu partide, să obțină mai multă influență în parlamente prin reprezentanți proprii. Acesta este însă întotdeauna un drum spinos, pentru că această politică duce deseori la situația, ca respectivii reprezentanți să intre în

conflict de interese. Partidul pretinde deasemenea să fie urmat, așa cum o face și sindicatul, pentru reprezentarea intereselor sale. Dacă intră în coliziune, atunci reprezentantul intereselor în cauză, trebuie să abandoneze o organizație, partidul sau sindicatul. Rareori se reușește să se motiveze suficient acest lucru sau să se „îndrepte” prin alte succese din cadrul reprezentării intereselor respective. Nu este exclus aplanarea, dar suportă un risc mare, care de cele mai multe ori, se știe din experiență, nu aduce succesul sperat pentru sindicat.

Este bineînțeles exclusiv la latitudinea propriilor organizații să hotărească, cum își formează efectiv constatarea intereselor lor. Ar trebui însă să țină cont de experiențele acumulate din țările în tranziție – dar și din țările UE - la fel ca și de pericolul neîncrederii în propriile rânduri.

Independența financiară crează capacitate de acțiune politică ...

Ar mai trebui adăugate câteva cuvinte despre independența financiară. Este clar pentru toți, că dependența financiară – indiferent față de cine sau ce – trebuie să ducă la îngrădirea libertății proprii. Aproape niciodată nu se dau bani, fără ca să se aștepte ceva în schimb. De aceea pentru sindicate este un obiectiv primordial să-și poată dezvolta principalele sarcini fără ajutor din afară. Cu siguranță că la început se vor suferi și pierderi, în volum și calitate, respectiv vor trebui să fie adaptate posibilităților reale. Sindicatelor n-ar trebui să facă greșeala, și anume, ca în fața unor strâmtorări financiare: să nu excludă domenii tematice importante sau să le lase să fie total dependente de alții. Este bineînțeles valabil pentru toate subiectele principale, dar și pentru calificarea personalului, pentru instruirea internă, pentru campanii și recrutarea membrilor etc. Doar o acționarea în toate domeniilor tematice și de activitate asigură

pe durată o muncă sindicală de succes. Dacă nu sunt bani suficienți la dispoziție pentru toate aceste sarcini, atunci ar trebui să se facă întotdeauna întâi o diminuare congruentă – discutată democratic și transparent – și nu să se renunțe total la ceva în favoarea a altceva.

... Ajutor suplimentar este binevenit

Cu un astfel de model se poate accepta cu conștiința împăcată și un ajutor din exterior. Dacă un sindicat dispune deja de exemplu de o planificare de calificare internă fundamentată, atunci aceasta poate fi dezvoltată, dacă pot fi obținuți și alți bani. Nu este însă atât de repede în pericol, ca în cazul absenței acestor bani, să se prăbușească totul în acest domeniu. În mod asemănător se comportă situația și cu celelalte probleme, care sunt purtătoare de costuri în sindicat. Bineînțeles că sindicatele trebuie să încerce să obțină și alți bani pentru munca lor. În acest scop există programe naționale și internaționale, la care de exemplu, sindicatele din UE și țările candidate ar trebui să emită pretenții legitime. Dar între sindicate există în mare măsură și solidaritate internațională, de care tocmai în țările în tranziție pot profita multe organizații sindicale. Nici un sindicat nu ar trebui să fie dependent de ajutor din exterior, nici măcar în anumite părți ale domeniilor sale de muncă și fiecare sindicat ar trebui întotdeauna să încerce, să se gospodărească mulțumitor cu mijloace financiare proprii pentru toate interesele, – să poată deci acționa independent.

Democrație

Pare de fapt fără rost să se dicute în sindicate de democrație organizatorică internă. Nu prea există organizație, a cărei statut să nu fie marcat de ideea de democrație organizatorică internă. Totuși sindicatelor suferă deseori – nu numai în țările în tranziție – pentru că obiectivele dorite în viața cotidiană nu pot fi atinse sau menținute. Activitatea zilnică pretinde deseori funcționarilor luarea unor decizii rapide, care nu pot fi discutate în lungi runde de dezbateri. În plus în unele cazuri, structurile organizatorice interne existente real nu prea promovează o formare de opinie democratică.

Căile de decizie nu sunt străzi cu sens unic!

Sindicatelor hotărăsc de cele mai multe ori la congrese mari, care sunt precedate de pregătiri în subdiviziunile lor, despre liniile de lucru principale, punctele de greutate și strategiile de urmat. Nu întotdeauna acest lucru este în conformitate cu activitatea cotidiană politică de ansamblu. Tocmai în țările în tranziție se iau foarte repede decizii sau se și răstoarnă. Este valabil atât pentru linii politice economice și sociale, cât și pentru decizii referitoare la întreprinderi, ca privatizare, restructurări etc. Aici trebuie să se acționeze rapid și cu putere de impunere. Astfel de decizii trebuie explicate, cel puțin după aceea, și în cadrul organizației, respectiv să fie supuse dezbaterilor. Membri au acest drept, pe care îl și sesizează tot mai mult. „Suita de fier“ a deceniilor trecute – acest lucru a trebuit să-l constate și sindicatelor din Europa de vest – nu mai există astăzi. Și este bine așa! Chiar dacă deseori înseamnă muncă mult mai multă să ții la curent toate nivelurile organizației, democrația organizatorică internă detaliată promite în ultimă instanță o dispo-

bilitate de acțiune mult mai mare pentru funcționari și membri, iar aceasta este neapărat necesară în toate cazurile și domeniile tematice, dacă se dorește succes.

Pregătirea democratică a deciziilor – Răspunderea democratică pentru activități

Sindicatelor trebuie să realizeze respectiv să adâncească astfel de structuri organizatorice interne, care să permită asigurarea etalonului de democrație organizatorică internă. Astfel se poate asigura, ca pozițiile sindicale să ajungă în mod pozitiv și în cercul non-membrilor și la populație.

Tocmai funcționari care au activat mulți ani, dispun în mare măsură de experiență și cunoștințe, ceea ce îi face să presupună că deciziile și acțiunile lor sunt cele „corecte” și nu trebuie supuse mai întâi dezbaterii. Într-un caz sau altul acest lucru poate fi pe deplin justificat, dar ca maximă normală de acțiune nu este valabilă într-o organizație democratică. Există pericolul, ca membri dar și funcționari de pe nivelurile inferioare să-și piardă încrederea sau să se simtă neglijați ca părți active ale sindicatului. În viața zilnică acest lucru duce deseori la o prezentare exterioară extrem de eterogenă a propriei organizații, când de exemplu membri sau funcționari se opun desigur anumitor decizii. Este în orice caz o slăbire a poziției sindicatului, de multe ori duce însă și la o eroziune a puterii sindicatului, prin pasivitate crescută până la resemnare sau prin ieșirea membrilor din organizație. Deasemenea nici nu contribuie la recrutarea de noi membri, dacă se presupune, că pentru recrutare este nevoie de membri și funcționari convinși.

Structurile existente ale organizației pentru formarea opiniei democratice ar trebui deci menținute în orice caz, ar trebui înviorate sau dezvoltate, acolo unde este nevoie. Cel mai mare plus al sindicatelor este însă faptul, că – în cel mai bun caz – au

pe toate planurile membri activi și convinși, care pot și vor să reprezinte interesul general. De o astfel de posibilitate a reprezentării nu dispune nici un alt partid politic sau organizație de interese: întreprindere, localitate, oraș, regiune, ramură, plan național!

Transparență și eficiență

În stânsă legătură cu formarea democrației sindicale interne este transparența sindicală internă. Nu este permisă excluderea nici unui domeniu de aici: de la finanțe la decizii politice de personal și până la reprezentarea revendicărilor și pozițiilor pe toate planurile de muncă sindicală.

Cine își trimite banii unui sindicat, sub formă de contribuție de membru, are oricând dreptul să știe, ce se întâmplă cu banii săi. Structurile existente în cadrul majorității sindicatelor din țările în tranziție abia dacă permit această transparență financiară. Ar fi o greșeală fatală să se reducă acest lucru la neglijențe personale sau erori. La ora actuală aceste erori sunt promovate de structurile existente, dar și de un management greșit al contribuțiilor sindicale. Neîncrederea se ivește însă întotdeauna acolo, unde lipsește transparența. De aici rezultă pentru sindicatelor din țările în tranziție problemele tipice în activitatea sindicală cotidiană. Nu se transferă toate contribuțiile conform statutului către celelalte niveluri ale organizației, uneori chiar deloc, ceea ce face apoi imposibilă desfășurarea ordonată a muncii sindicale la aceste niveluri – dar cu siguranță nu mai permite linii de lucru pe termen lung. În plus, această neîncredere conduce și la un comportament corespunzător al membrilor. Unul plătește uneori mai puțin decât contribuția conform statutului sau altul nici nu spune ce salariu brut actual are. Pe ansamblu sindicatelor pierd în orice caz bani – uneori aici, alteori dincolo. Dar

banii din contribuțiile membrilor sunt o premisă esențială pentru o muncă sindicală de succes și independență!

Respectarea nevoilor individuale ale membrilor

A fi membru activ necesită cunoaștere și cunoștințe. Membri de sindicat ar trebui să fie informați la timp despre evenimentele importante și planurile organizației lor, pentru ca să poată reprezenta pozitiv toate acestea în mediul lor de muncă. Tot mai mult se simte nevoia informațiilor, care privesc membri în sine: așa de exemplu informații despre dezvoltarea ramurii, despre șansele lor de carieră personală, cunoașterea deciziilor politice sociale, care devin tot mai complicate și care deseori îi afectează direct pe ei și familiile lor, etc. Această formă de serviciu față de membri devine din ce în ce mai importantă, deoarece există și „concurenți”, ca organizații profesionale, asigurări etc., care caută să obțină favoarea membrilor. Dacă însă membri de sindicat – în mod ideal – se simt asigurați tot timpul cu informații de către sindicatul lor, ei vor putea reprezenta activ organizația.

Cunoștințele și competența multor organizații sunt deseori mai vaste decât efectul pe care-l pot realiza cu ele. În multe cazuri se elaborează informații etc. în același timp în mai multe locuri, dar de multe ori nu se colaborează suficient sau ele nu sunt transmise mai departe la destinațiile corespunzătoare. Astfel, pe de o parte se face muncă dublă, în timp ce domenii întregi din organizație nu primesc informație suficientă și deci nu au bază de acțiune.

Ținând cont de resursele de personal mici al majorității organizațiilor sindicale, revine o importanță deosebită ideii de eficiență în propagarea informației și planificarea acțiunii. Cum se poate realiza un efect cât mai mare cu o angajare de forțe cât mai mică?

Prezență

S-a menționat deja de la început, că munca sindicală și succesele sale depind esențial de prezența unor persoane competente. În pofida posibilităților tehnice crescânde, angajamentul personal și contactarea personală a membrilor și non-membrilor nu pot fi înlocuite. Prezența personală este întotdeauna cea mai bună cale de contactare a oamenilor, de a se preocupa de subiectele și problemele lor și de a le oferi și ajutor concret și protecție.

Trebuie însă spus, că succesul prezenței constă și în faptul, că activitățile, acțiunea de „a se adresa oamenilor“ trebuie să vină din partea sindicatului. Și aici trebuie luată în considerare nou venita „conurență“, care luptă tot mai aprig pentru atenția angajaților în multe domenii ale muncii sindicale. Sunt vizate domenii ca protecție profesională și protecția muncii (-> asigurări), dar și domenii tematice în care oamenii doresc să se angajeze (-> partide, NGO-uri, asociații etc.). La toate se adaugă și o ofertă crescândă a timpului liber. Cum pot sindicatele să rămână/să devină suficient de atractive în fața unei concurențe atât de mari pentru oameni și membri?

Prezență atractivă

La prezență trebuie să de adauge și o formă atractivă a prezenței. La atracția sindicatelor contribuie atât competența lor în toate problemele din sfera muncii cât și succesele muncii lor, care eventual se oglindesc concret în portofelele angajaților. Aceste lucruri trebuie prezentate în forma corectă oamenilor. Această prezență ofensivă a sindicatului se poate arăta în multe variante: de la foi informative, la prezentări informative competente și până la activități, la care îți face „plăcere“ să participi. Prin acestea se înțeleg mai puțin activități clasice pentru timpul

liber, ci mai mult acțiuni sindicale, care se planifică și se realizează cu cei în cauză – altfel decât în formatele clasice ca: demonstrație sau proclamare.

Și locurile prezenței sindicale ar trebui să fie mult mai diversificate decât doar întreprinderea sau – la proclamări și demonstrații – locurile clasice, ca Ministerul Muncii sau Ministerul Social etc. Nu este adevărat – cum susțin unii angajatori sau politicieni –, că sindicatelor ar trebui să acționeze doar în întreprindere și nu în altă parte! Având în vedere sfera muncii, care devine tot mai diferențiată (cu program de lucru diferențiat, ca de exemplu lucrul în ture, munca cu normă parțială, colaborare sau lucrul la domiciliu) sindicatelor trebuie să-și facă tot mai mult simțită prezența și în afara întreprinderilor. Se mai adaugă ceva: surpriza. Dacă oamenii pe stradă sunt întrebați despre sindicate, în mare parte se dezvoltă o imagine, care se compune din munca în întreprindere a sindicatelor, discursuri plictisitoare ale funcționarilor la comunicări sau interviuri lungi în presă, care de cele mai multe ori deplâng inconveniente sau pretind deseori revendicări de neînțeles. La prezență trebuie să se asocieze deci atât înțelegere, aceasta înseamnă sinceritate față de oamenii „normali“, cât și capacitatea de a prezenta propria muncă cu succes și deci mult mai atractivă, decât este cazul de obicei.

Sărbătorirea publică a succeselor

Sindicatelor se remarcă în public de cele mai multe ori „negativ“ sau prin „știri proaste“: ele blochează circulația, pretind revendicări de neînțeles, deplâng politica proastă etc. Foarte rar merg sindicatelor în stradă și în public, cu eforturi asemănătoare, când au „de vânzare“ ceva pozitiv. Dar cu siguranță în multe cazuri ar merita să facă acest lucru!

Un exemplu pentru „muncă sindicală neobișnuită“

Punând întrebări populației dintr-un cartier al unui oraș mare, sindicatelor au aflat, că multe angajate și mulți angajați care locuiau acolo aveau mari probleme să ajungă cu autobuzul sau trenul la lucru. Era vorba de un cartier nou, care nu era sau era conectat prea puțin la sistemul de transport al orașului. Astfel unii dintre angajați erau nevoiți să meargă cu autoturismul propriu, ceea ce era destul de scump (și devenea tot mai scump). Alții aveau de gând să se mute. Pentru angajați era una din cele mai mari probleme, să plece și să se întoarcă acasă de la servicii. Acest subiect l-au preluat apoi sindicatelor, împreună cu cei în cauză. Prin acțiuni publice eficiente au reușit, împreună cu oamenii din cartier, să îmbunătățească situația transportului, adică: mai multe autobuze și o frecvență mai mare, cât și introducerea de rute noi. Acest demers le-a adus multă simpatie – și desigur și o serie de noi membri.

Sindicatelor ar trebui să se prezinte și ca „ascultători“ o dată. Pentru că oamenii sunt obișnuiți să audă despre sindicate, ce revendicări emit sau ce deplâng, adică tot timpul să asculte ce spun sindicatelor. De aici sindicatelor ar putea învăța o mulțime de lucruri, dacă ar sta să asculte mai des, în loc să vorbească. Se crează astfel raporturi cu totul noi și apar și alte puncte de vedere noi, care ar putea fi importante pentru viitoarea muncă sindicală. Așa de exemplu, și subiecte noi ar putea juca un rol în muncă sindicală, pe care nici nu l-ar fi intuit.

Există o serie întreagă de probleme ale angajatorilor și angajaților în viața cotidiană, care pentru ei sunt foarte importante, dar pe care sindicatele de multe ori nici nu le cunosc. Luați-le în considerare și pe acestea, omorâți astfel „două muște dintr-o lovitură“, deoarece ajutați angajatele și angajații, vă creați noi simpatii și recrutați în același timp cu succes noi membri activi.

Capacitate de realizare

Printre domeniile tematice ale acestui capitol, problema capacității de realizare joacă rolul hotărâtor pentru sindicate. Pentru a trata mai îndeaproape acest lucru, trebuie privite separat două complexe. Întâi trebuie întrebat, ce tip de obiective și revendicări au sindicatele și cine sunt destinatarii, pe de altă parte trebuie văzut ce mijloace pot avea intern sindicatele, pentru a obține și a menține capacitatea de realizare.

Dacă privim întâi tipul obiectivelor cât și destinatarii, constatăm că sunt sau revendicări către politică, partide, parlamente etc. sau sunt proiecte pentru structurarea sferei muncii – de la reglementări singulare în întreprindere până la linii de structurare referitoare la ramură. Întotdeauna sunt însă sindicatele acelea, care doresc sau revendică ceva de la alții. Acest lucru sună banal, trebuie să conducă însă la la considerarea, de ce pentru aproape tot trebuie să lupte întotdeauna sindicatele. Doar în cazuri foarte rare li se oferă sindicatelor, ca reprezentanțe ale intereselor salariaților, ceva de bună voie sau chiar înainte. Deoarece sindicatele nu au competența de decizie pentru toate domeniile de subiecte – aceasta o au de exemplu politicienii sau angajatorii – ele trebuie să obțină prin constrângere, prin mijloacele lor deciziile respective sau să la modifice în favoarea lor. În acest scop trebuie să fie auziți de „cei ce hotărăsc“ –

chiar dacă aceștia nu vor deloc să asculte. Cum pot obține deci sindicatele audiență? Apeluri morale – au dovedit-o experiențele anilor de tranziție – sunt de puțin ajutor aici. Este nevoie de capacitatea de a se putea face auzit. Cum poate fi dezvoltată această aptitudine?

După toate regulile artei – exercitarea influenței asupra politicului

Politicienii și partidele depind în principiu de voturile alegătorilor. Pe lângă politicieni și partide există și alegătorii, ca parteneri de discuție direcți într-o anumită problemă, care pot influența politica în mod indirect. Astfel rezultă o întreagă gamă de posibilități pentru ca doleanțele tale să ajungă la urechile celorlalți. Acest lucru bineînțeles numai dacă sindicatele sunt capabile de a-și dezvolta ideile competent și de a le prezenta corespunzător. Succesul activităților sindicale depinde în mod hotărâtor de capacitatea sindicatelor de a se putea prezenta în toate confruntările ca participanți competenți. Referitor la acest lucru se va reveni cu detalii într-un alt loc.

Domeniul exercitării de influență referitor la conținut se întinde de la munca constantă de a face lobby în peisajul politic și munca de informare extinsă printre membri, până la prezentarea eficientă în public. Înainte de toate puterea argumentelor trebuie prezentată pe cât posibil pe scară largă.

Dacă nu vrei, atunci pot face și altceva...

Doar atunci când toate acestea nu duc la nici un rezultat, trebuie invocate în sprijinul argumentelor și „puterea apartenenței la un sindicat” și chiar mult mai multe pentru a mări presiunea. Deseori s-a întâmplat totuși ca sindicatele să recurgă prea repede și fără să se fi informat suficient înainte, la greve și

demonstrații. Și aproape la fel de des aceste măsuri au eșuat, datorită faptului că nici membri sindicali nu au putut fi determinați să participe în mod activ. Și mai puțin s-au simțit datorii alți indivizi de a sprijini sindicatelor, deoarece lipseau informația și munca de convingere. De asemenea oponenților respectivelor revedicări le vine prea ușor să îi dezarmeze cu mijloacele care le stau la dispoziție – cum ar fi de exemplu presa, întrucât argumentele sindicatelor nu au fost dezvoltate suficient înainte și date publicității. Acțiunile sindicale se transformă astfel prea repede în acțiuni de protest ineficace contra unor fapte deja decise. Iar acest lucru contribuie adesea la imaginea negativă în public a unei „organizații perdante“.

Dacă se pune întrebarea, cum poate fi dezvoltată intern, în mod satisfăcător puterea de realizare – și anume competența și puterea membrilor, atunci trebuie să pornim de la posibilitățile existente și să găsim căi de a extinde și consolida această putere, astfel încât ea să se apropie cât de mult posibil de concepția ideală a capacității de realizare. Sindicatelor trebuie să așadar să creeze centre de competență, care sunt în măsură de a întocmi analize întemeiate, de a elabora în cele mai importante domenii tematice propuneri de soluționare și argumente potrivite și de a le prezenta apoi în mod corespunzător membrilor, publicului și/sau oamenilor politici. Astfel dezvoltarea argumentelor și a concepțiilor este la fel de importantă precum și prezentarea acestora publicului larg, într-un mod inteligibil. Numai în acest mod se poate produce cu succes „puterea mulțimii“, o apartenență activă la sindicat.

Membru activ

„Sindicatul ești tu!“ în spatele acestei afirmații, care pare a fi la prima vedere numai un slogan extrem de eficace, se ascunde un moment decisiv din munca sindicală. În ciuda mărimii și a puterii lor financiare relativ mari, chiar și în cazul celor mai eficiente structuri de organizare, sindicatele dispun de mult mai puțini funcționari cu normă întreagă decât camarazii lor din politică sau decât cei aflați de partea angajatorului. Prin urmare sindicatele au în mare măsură nevoie, ca un număr cât mai mare din membri lor să preia sarcini în mod voluntar, fără plată. Aceștia trebuie să reprezinte activ concepțiile sindicale în întreprinderi, să facă publicitate printre oamenii politici sau „numai“ să convingă non-membri, care nu sunt înscriși în sindicate, sau chiar să-i determine să participe. Ce-i poate determina pe membri să facă mai mult, decât numai să plătească sindicatului cotizația lunară?

Motivația este motorul

În primul rând ei trebuie să aibă o motivație. Deoarece de cele mai multe ori nu se va întâmpla ca în urma unor astfel de activități să rezulte un avantaj direct pentru un individ, care să poată fi cuantificat, trebuie să existe o convingere fermă în legătură cu lucrul respectiv și cu sindicatul. Ambele pot exista numai prin intermediul liniilor directe menționate transparentă, democrație și prezență. În acest scop trebuie să se fie elaborate oferte de instruire și training atractive.

Știința înseamnă putere! Cu cât numărul de membri și funcționari care dispun de știință și cunoștințe este mai mare, cu atât mai mare poate deveni puterea sindicatului.

În timp nu poate să existe un rol activ al membrilor, dacă aceștia „nu sunt la curent cu ultimul stadiu de dezvoltare al lucrurilor“. Aici nu este vorba numai de chestiuni legate de fapte concrete, ci și de domenii tematice precum capacitatea de negociere, prezența și prezentarea publică, capacitatea de dezbateri, etc. Membri activi trebuie să aibă, în baza capacității lor de comunicare suficientă încredere în ei, pentru a reprezenta sindicatul și proiectele acestuia în public. Prezența lor personală și activă face ca întregul sindicat să devină mai influent.

Sindicatelor în societate

S-a făcut deja referire de mai multe ori la faptul că sindicatelor nu pot fi organizații numai pentru întreprinderi. Deseori însă oponenții sindicatelor sunt cei care își doresc această limitare. Dacă sindicatelor vor să reprezinte interesele angajatorilor și angajaților, precum și ale familiilor lor, atunci ele trebuie să fie mai mult decât organizații de întreprindere. Trebuie să iasă în public, trebuie să se privească ele însele ca un factor social de organizare important. Nu e vorba numai de salarii tarifare sau de programe de lucru, ci și de condițiile cadru sociale – de la domiciliu, condiții de mediu și până la viața culturală. Cu siguranță sindicatelor nu pot avea în aceeași măsură specialiști în toate domeniile sau nu pot da tonul în toate problemele, totuși toate aceste întrebări sunt în legătură în mod diferit și într-o măsură diferită – cu cererea de reprezentare și de organizare a sindicatelor.

Adesea există legături directe de conținut, căci în toate domeniile există angajați, deci și potențiali membri sindicali, care prin munca și interesele lor contribuie la organizare. Astfel un sindicat din construcții nu își mai poate permite să omită teme precum economia de energie, poluarea mediului, etc. Și ingi-

nerii care participă la conceperea produselor, determină într-un anume fel viața de zi de zi. Profesoarele și profesorii organizați în sindicate vor să se lupte nu numai pentru salarii mai bune sau programe de lucru mai avantajoase, ci vor să și participe la întocmirea conținuturilor programelor de predare, influențând în acest mod educația generațiilor viitoare. Și un sindicat al actorilor își propune mai multe decât numai obținerea de onorarii mai bune. Spectrul este mult mai larg. Prin aceasta dorim să facem aluzie la faptul că sindicatele posedă datorită membrilor lor o cantitate imensă de știință și putere de organizare, care poate fi folosită în nenumărate feluri la îndeplinirea sarcinilor legate de formare și organizare.

Exploatarea potențialului de gândire al membrilor

Cunoștințele specifice întreprinderii pot fi argumente importante în cazul restructurărilor din întreprindere sau chiar pot conduce la decizii economice – de exemplu noi linii de produse = noi locuri de muncă -, dacă ele sunt folosite de către sindicate. În întreg domeniul educațional sunt în primul rând profesoarele și profesorii sau educatoarele și educatorii cei care influențează sau pot influența educația. Acest lucru se întâmplă începând de la colaborarea activă la întocmirea planurilor de învățământ și până la alegerea temelor de seminar. Au folosit deja sindicatele corespunzătoare toate aceste cercuri competente? Dacă se ia în considerație creativitatea actorilor și regizorilor, capacitățile de prezentare ale redactorilor ș.a.m.d., care deseori sunt și membri sindicalii, atunci se naște întrebarea, de ce aceste potențiale nu au fost folosite mai bine în munca sindicală.

Ar trebui întreprinse măsuri pentru ca respectivele calificări și aptitudini profesionale să devină și mai mult părți componente ale competenței sindicale. Dacă mai mulți membri ar avea posibilitatea de a-și utiliza calitățile în formularea concluziilor

sau în planificarea organizării, atunci conținutul multor activități sindicale și prezentarea acestora ar arăta mult mai variat, oricum mai colorat decât astăzi.

Tocmai pentru că toate sindicalistele și toți sindicaliștii se manifestă în cadrul întregului spectru social, ar trebui să fie posibil de a contribui acolo cu teme importante sindicale și de a le prezenta. Cu siguranță acestea sunt mai degrabă concepții ideale, totuși merită reflectat asupra ideii de a introduce în acest mod, în anumite locuri, competența și angajamentul membrilor în munca sindicală.

Structuri

Exact atunci când reflectăm asupra structurilor unei organizații, există pericolul de a ne orienta conform exemplelor existente. Trebuie însă să se încerce să nu se cadă pradă acestui pericol. Mai degrabă trebuie reflectat la cum ar putea fi transpuse reprezentările de obiectivele menționate înainte, în scenarii structurale parțial diferite. Cu siguranță intervin și elementele preluate de la conceptele structurale de succes, trebuie însă privite numai ca un posibil ajutor orientativ.

Numai în regiunea Europei de sud-est există aproximativ 40 de confederații sindicale relevante, care au în medie în jur de 20 organizații de ramură. Astfel rezultă un număr de organizații sindicale care sunt responsabile în mod diferit la nivel național și internațional și care trebuie să dovedească competență în aproximativ 800 de organizații! Cum se poate reuni și consolida aici competența națională și internațională?

O organizație democratică ar trebui în principiu să pornească în organizarea structurilor ei de la premisa unei participări cât mai ample, cu cât mai mulți membri și funcționari. Aceasta înseamnă că la toate nivelurile muncii sindicale ar trebui plasată cât se poate de multă responsabilitate și organizare proprie. Așa numitele ierarhii de vârf mai degrabă împiedică acest lucru, în timp ce ierarhiile plane pot satisface această cerință cel mai bine. Folositor este și principiul „subsidiarității” utilizat în politica Uniunii Europene, de a transfera răspunderea cât de mult posibil la nivelurile inferioare. Dacă acest lucru reușește, atunci sunt îndeplinite atât principiile democratice menționate, cât și – la fel de important – este folosită șansa de a activa un potențial cât mai mare al membrilor și corpului de funcționari. Dat fiind deficitul existent de funcționari și experți cu normă întreagă față de camarazii din politică, acest lucru este necesar, dacă sindicatul vrea să fie la toate nivelurile sale de funcționare nu numai prezent, ci să și opereze în mod activ.

Mâna dreaptă ar trebui să știe ce face stânga

O a doua premisă esențială pentru o muncă sindicală de succes este repartizarea transparentă și eficientă a sarcinilor către diversele compartimente al organizației. Cu siguranță vor exista intersecții în cadrul îndeplinirii sarcinilor, dar ar trebui evitat pe cât posibil, ca pe de o parte să existe teme care sunt prelucrate de două sau trei ori, în timp ce alte teme să nu fie deloc abordate. Tocmai datorită resurselor personale slabe în toate privințele, această maximă devine aproape o necesitate.

Diversele domenii de activitate la diferite niveluri trebuie să fie astfel interconectate din punct de vedere al conținutului și organizatoric încât, munca prestată să se poată dezvolta cât se poate de mult, și să poată fi eficientă. Astfel trebuie să se poată realiza un schimb de cunoștințe, experiențe și rezultate,

pentru ca să nu fie nevoie ca „roata să fie redescoperită de fiecare dată”. Dacă privim lucrurile în mod ideal s-ar putea spune că, de exemplu rezultatele discuțiilor grupelor de lucru tematice ale PERR trebuie aplicate vertical, în organizațiile de întreprindere – dacă ele sunt importante pentru munca acestora (ceea ce se întâmplă mai des decât ar crede mulți oameni). De asemenea este cu siguranță necesar, ca de exemplu experiențele de recrutare a membrilor într-o organizație să fie transmise și altor organizații. În principiu acest lucru este valabil atât pentru schimbul de experiență personal în forurile și grupele de lucru corespunzătoare, cât și pentru schimbul sub orice formă prin intermediul mediilor (distribuitor E-Mail, ziare ale sindicatelor, broșuri, ș.a.m.d.).

Dat fiind faptul că în cele mai multe din țările în tranziție există mai mult de o confederație sindicală, ar trebui reflectat asupra oportunității unui schimb între organizațiile umbrelă. Căci gândul la concurența dintre confederații ar trebui să fie subordonat gândului la o mișcare sindicală din țară, pe cât se poate de puternică și unită în privința problemelor esențiale. Acest lucru și datorită faptului că încă există domenii largi din câmpul muncii care până acum au fost luate în considerație și au fost prelucrate extrem de puțin, astfel încât, concurența existentă pentru câștigarea de noi membri să fie atacată în mod pozitiv, acolo unde încă nu există sau există foarte puțină organizare, cum ar fi de exemplu în IMM-URI, în sectorul de prestări servicii, la cei care învață, studiază sau cei care se află în stagii de pregătire ș.a.m.d. Din păcate diferitele organizații umbrelă respectiv sindicatele lor de ramură își fac deseori concurență exact acolo unde sunt ambele reprezentate mai bine. Astfel deseori – din punctul de vedere al unei mișcări puternice și unite - are

loc numai un joc cu suma egală cu zero. Membri se schimbă, însă rar se întâmplă să li se alăture membri noi.

Să cercetăm acest fapt pe fundalul obiectivelor numite, în cazul unei munci sindicale de succes din țările în tranziție. Cum ar putea fi găsite în mod ideal structurile „potrivite“?

Sindicaliștii aproape de oameni

Munca sindicală este mereu plină de convingeri, adesea și de emoții. Acestea se pot transmite cel mai bine prin contact personal. De aceea printre reflecțiile legate de structură ar trebui să se numere ideea de face în așa fel, încât aproape toate nivelurile de acțiune să poată fi și „experimentate“. La nivelul întreprinderii acest lucru se întâmplă cel puțin acolo unde există un sindicat de întreprindere. În câteva țări au fost alese deja comitete de întreprindere, care nu sunt foruri sindicale, care oferă însă sindicatelor o șansă reală de a-și prezenta proiectele și revendicările în fața angajaților.

Digresiune pe tema comitetelor de întreprindere

În tot mai multe țări se adoptă reglementări legale pentru instituirea comitetelor de întreprindere. În ciuda aceleași concepții, funcția și posibilitatea comitetelor de întreprindere din țările în tranziție variază extrem de puternic. De cele mai multe ori comitetele de întreprindere au numai drepturi de

informare și consultare, reglementările privind participarea la decizii se găsesc în legi – dacă acest lucru se întâmplă – doar în puține domenii de activitate ale reprezentării de interese.

Un principiu fundamental se aplică peste tot acolo unde există această posibilitate legislativă: angajatele și angajații unei întreprinderi pot să își aleagă – pe baza reglementărilor legale – o reprezentare a intereselor, care are drepturi formale față de conducerea societății, respectiv față de angajator. Alegerile au loc în mod democratic și la ele pot participa – activ și pasiv – toți angajații.

În ciuda puținelor drepturi, o astfel de reprezentare a intereselor ar însemna mult mai mult decât ce există acum în majoritatea întreprinderilor, în sensul reprezentării angajaților – și anume nimic.

Sindicatul întâmpină greutăți datorită atitudinii lor față de comitetele de întreprindere. De cele mai multe ori ele nu recunosc instituția acestora, deoarece se tem că vor avea concurență pentru sindicatele de întreprindere. Pe cât de normală este această teamă față de risc, pe atât de nejustificată este teama cu privire la șansele, care ar putea rezulta de aici pentru sindicate. Ele trebuie numai să sesizeze oportunitatea și să o "apuce".

Acolo unde până acum au existat deja sindicate de întreprindere, sindicatele pot avea în cele mai

multe cazuri încredere că pot trimite la alegeri cei mai buni și mai competenți candidați. Și acolo unde nu există nici un sindicat de întreprindere – și deci nici sindicalisti – este evident că sindicatele se îndreaptă către reprezentanții aleși și le oferă sprijin. De ce nu am putea avea încredere în propriile capacități în așa fel, încât prin acest sprijin să se poată câștiga cu siguranță mulți membri noi – să se poată așadar „pune piciorul în pragul” respectivei întreprinderi.

Încă un alt argument important vine împotriva tezei concurențiale. Comitetele de întreprindere în general nu au dreptul de a purta negocieri privind contractul colectiv și condițiile de muncă. Acest principiu extrem de important va oferi mereu sindicatelor suficient spațiu și posibilități de organizare.

Bineînțeles în prezent se discută în câteva din țările în tranziție, dacă nu cumva comitetele de întreprindere nu ar trebui să facă negocieri privind contractul colectiv și condițiile de muncă. Sindicatele trebuie să împiedice acest lucru cu toată tăria, deoarece altfel se naște realmente o situație concurențială, care nu poate fi decât dăunătoare pentru angajați, pe fondul unui peisaj de reprezentare deja pluralist al multor societăți.

Legile pentru înființarea comitetelor de întreprindere vor sosi mai devreme sau mai târziu – în majoritatea țărilor (acest lucru cu referire la directiva UE pentru informare și

consultare). Cu cât timpul trece și sindicatele se împotrivesc acestui fapt, cu atât pot alții – cum ar fi angajatorii să folosească mai mult aceste posibilități. De aceea ar trebui ca sub aspectul intrării în întreprinderi noi și al posibilității de a recruta membri noi, sindicatele să folosească această oportunitate.

Acolo însă unde sindicatele nu au contact direct cu angajații printr-un sindicat de întreprindere sau printr-un comitet de întreprindere, ar trebui să se străduiască să fie prezente cât mai aproape posibil, pentru a-și putea exercita influența și din exterior (în mod categoric și cu obiectivul de a înființa și forma noi reprezentări de interese).

În opt din zece întreprinderi nu există în prezent nici o reprezentare a intereselor!

În țările în tranziție trebuie plecat de la premisa – luând în considerație toate unitățile industriale cu un număr de angajați între 1 și 10.000 -, că aproximativ 80% din toate întreprinderile nu dispun de nici un fel de reprezentare de interese reglementată (vezi și rezultatele sondajelor reprezentative din Ungaria)! Crearea unei prezențe fundamentate la nivel regional, local și pe plan orășenesc este din acest punct de vedere unul din primele și cele mai importante obiective ale reformei structurilor sindicale. Cu siguranță acest obiectiv este limitat de resursele financiare existente, însă acest lucru nu înseamnă că nu se poate merge deloc în această direcție.

Trebuie să se facă publicitate pentru aceasta și în cadrul sindicatului, pentru ca ca resursele financiare necesare să poată fi structurate pe termen mediu și lung pentru o regionalizare a

organizației. Cu cât mai densă va fi reprezentarea, cu atât mai bine pot fi îndrumați membri și organizațiile de întreprindere din punct de vedere organizatoric și al conținutului, se pot construi reprezentări de interese de întreprindere noi, sau pot fi câștigați și membri noi pentru sindicat. O apropiere pe plan local înseamnă adesea și o apropiere mai puternică din punct de vedere al conținutului, căci angajatele și angajații ajung la sindicat mai întâi prin propriile experiențe și probleme personale de la fața locului. Acest lucru nu poate fi compensat prin broșuri publicitare la nivel național, etc. Birourile sindicale regionale și bineînțeles cele locale ar putea astfel să ofere manifestări corespunzătoare pentru a se adresa oamenilor. Aici paleta de posibilități este aproape infinită.

Implicarea personală este mai bună decât orice broșură

Aceste birouri pot să își asume și alte sarcini importante pentru întreaga organizație. Se poate presupune, că principiul descentralizării se dezvoltă în continuare în țările în tranziție și la nivel politic. Atunci se iau din ce în ce mai multe decizii de orice fel în parlamentele regionale și/sau orășenești – decizii care deseori exercită o mare influență asupra angajatelor și angajaților locali sau din regiune. Și atunci este necesar ca sindicatelor să influențeze în mod competent aceste decizii. Chiar și din motive tehnice birourile centrale nu își pot asuma deloc aceste sarcini, mai ales că cei care activează acolo nu sunt suficient de informați în legătură cu mediul respectiv din regiune. Pe de altă parte experții își pot aduce o contribuție importantă la nivel central, spre exemplu prin expertize politico-economice sau chiar și prin cazuri prelucrate best practice ș.a.m.d. Principiul muncii pe verticală și orizontală se poate aplica deci și la nivel regional.

Politica solidară de ramură

Dacă luăm în considerație acum nivelul unei ramuri, atunci am putea postula în principiu regionalizarea și la nivel de ramură. În multe cazuri există încă în țările aflate în tranziție un anumit „deficit” în munca sindicală la nivel de ramură, fapt care are o motivație de ordin structural. De cele mai multe ori pe lângă sindicatele de întreprindere există la nivel de ramură numai birouri de ramură naționale – numai în câteva cazuri organizațiile de ramură au început să înființeze reprezentanțe regionale – acest lucru și din cauză că multe organizații de ramură sunt mult prea mici, dispunând de mult prea puține resurse. În aceste cazuri ar trebui discutat de exemplu despre modele de cooperare a mai multor asociații de ramură având conținut asemănător, pentru a face posibilă prezența.

Este necesară „interconectarea” diferitelor interese ale întreprinderii – consolidarea ramurei

Sindicatul de întreprindere are ca domeniu de lucru structural întreprinderea, respectiv întreaga activitate. Interesul nu poate și nu are voie să treacă dincolo de această zonă – acest lucru este interzis prin lege, etc. Din această cauză se întâmplă deseori, chiar în cadrul unei ramuri și într-una și aceeași regiune să existe condiții de muncă și salarizare diferite pentru angajați. Dată fiind lipsa contractelor de muncă colective la nivel de ramură de cele mai multe ori (în special în sectorul privat) sau chiar datorită lipsei capacității de a transpune contractele colective de muncă existente la nivel de ramură în întreprindere, angajații se văd în firme fără reprezentarea intereselor în firmă (sindicat de întreprindere sau consiliu de întreprindere), adesea fără nici un fel de protecție în confruntarea cu angajatorul. Condiții de muncă inacceptabile, salarii de mizerie, concedieri ilegale și multe altele se află la ordinea zilei. Și asta chiar dacă poate

numai la câțiva kilometri depărtare există o altă firmă din aceeași ramură, unde reprezentarea intereselor poate supraveghea respectarea salariilor tarifare și a directivelor de protecția muncii. Trebuie să constatăm așadar o discrepanță foarte mare între condițiile de muncă respective în cadrul ramurilor.

Dezvoltarea capacității de a face grevă la nivel de ramură

Cum poate fi închis acest „gol“ dintre munca la nivel de ramură pe plan național (și internațional) și reprezentarea de interese în întreprindere? Cu siguranță trebuie continuate și întărite eforturile în vederea încheierii de contracte colective de muncă care să depășească nivelul întreprinderii. Pentru aceasta sindicatele de ramură au nevoie și de putere de realizare, ceea ce le lipsește adeseori (de exemplu capacitatea de a face grevă în cadrul unei ramuri) – nu în ultimul rând din cauza pricipiilor existente de organizare. De asemenea trebuie intensificate în continuare și eforturile depuse pentru stabilirea condițiilor minime (-> legi de muncă, etc).

O problemă însă o constituie în mare parte transpunerea drepturilor în întreprindere, care deseori există numai pe hârtie! Aici nu pot fi de folos cu adevărat nici controlorii de stat, singurul ajutor real și singura protecție reală le pot garanta numai sindicatele. Și acolo unde încă nu există nici o reprezentare a intereselor, acest lucru trebuie să aibă loc în mod diferit – și dinafară printr-o reprezentare sindicală. Așa numitul gol poate fi și motivul pentru care sindicatele de ramură sunt în multe sectoare pur și simplu prea slabe pentru a determina încheierea de contracte colective de muncă, care să depășească nivelul întreprinderii sau pentru a urmări obiective de politică de ramură. Reprezentanțele regionale ar putea include puterea sindicatelor de întreprindere în rețea și ar putea determina o consolidare a organizației de ramură.

Pentru munca depusă de organizațiile de ramură ale diferitelor confederații este valabil de altfel același apel, de colaborare între membri la nivel de ramură. Căci contractele colective de muncă dintr-o ramură adesea nu pot fi realizate numai de către o organizație, cu siguranță ele nu pot fi garantate angajaților de nici o organizație nici în realitate.

Și astfel aici iese în evidență și mai bine principiul interconectării verticale și orizontale a politicii sindicale.

Rețea orizontală și verticală

Aceasta nu este o problemă simplă, având în vedere realitatea, căci fiecare organizație are propria ei tradiție, propriile ei modele de acțiune sau chiar obiective diferite. Chiar dacă diferența din trecut dintre așa numitele sindicate noi și așa numitele sindicate vechi, s-a mai micșorat datorită apartenenței în cea mai mare parte la IGB (Uniunea Sindicală Internațională) respectiv la PERR (Consiliul regional pan-european), totuși se mențin în continuare diversele tradiții.

Nici pe departe, nu toate organizațiile – anume multe organizații de ramură – nu sunt în măsură, ținând cont de numărul lor de membri și de structurile existente, să își asume nici măcar un minim din sarcinile lor reale. Nu de puține ori chiar președintele unui sindicat de ramură mai mic deține o funcție onorifică și nu poate să-și elaboreze munca pe cercuri de experți sau altceva asemănător. Este evident că aceste sindicate – după cum se prezintă ele astăzi – nu pot supraviețui sau chiar mai mult de atât, nici nu mai pot reprezenta interese în mod activ. Noțiunea

de „fuziune“ se răspândește repede și într-adevăr aceasta este o cale de a deveni mai puternic și mai eficient. Însă aceasta este numai o alternativă. O a doua variantă ar fi găsirea unei soluții de a păstra pe de-o parte apropierea dorită față de profesie în organizațiile mici și pe de alta, de a crește eficiența structurilor și capacitatea de realizare. Este posibil ca ultima variantă să fie numai un prim pas către fuziune – nu trebuie neapărat să fie așa.

Cooperare sau fuziune?

În primul rând putem reflecta la ce domenii de activitate ar putea fi reunite sau ar putea coopera în mod strâns. Dacă de exemplu se dorește menținerea contactului cu profesia, atunci ar trebui ca biroul operațional al organizației să păstreze în continuare în cea mai mare parte orientarea în funcție de profesie. Există însă multe domenii de activitate, care ar putea fi foarte bine reunite sau s-ar putea întrepătrunde unele cu altele. Acest lucru este valabil spre exemplu pentru protecția juridică, pentru largi domenii ale planificării, calificării și conducerii personalului. Acest lucru este valabil pentru spații și echipamente de birou ș.a.m.d. . Si experții pot fi implicați în problemele mai multor organizații de ramură sau pot fi mijlociți prin intermediul unei confederații. Prin toate aceste măsuri s-ar putea pune bazele unei cooperări mai strânse, dacă e cazul rezultând de aici mai târziu și motive suficiente pentru cele ce urmează. Experiențele cu fuziuni au demonstrat foarte bine că membri sau angajații unei ramuri nu se mai simt „ca acasă“ în sindicat. De aceea trebuie puse în balanță toate avantajele și dezavantajele – și trebuie pus pe primul plan interesul de a reprezenta membri existenți pe cât de bine posibil și de a câștiga cât de mulți oameni de partea sindicatelor. În funcție de acest lucru ar trebui să se orienteze deciziile structurale necesare.

Ce domenii de sarcini ar trebui preluate în principiu de către ce segment sindical? Cu siguranță vom găsi referitor la această întrebare câte ceva în statute, însă realitatea care se modifică permanent arată destul de des, că stipulările existente nu sunt suficiente, respectiv nu mai sunt de actualitate. În mult prea multe cazuri există între confederație și uniunile sale naționale de ramură pe de-o parte și organizațiile de întreprindere pe de altă parte o legătură mult prea tensionată. Dacă aplicăm și aici principiul „descentralizare unde este posibil, centralizare unde este necesar“, atunci se pot găsi multe exemple, în care acest principiu este transpus în practică în totalitate.

Independența prea mare poate fi dăunătoare.

Sindicatul de întreprindere au în baza statutului actual, în cele mai multe cazuri, o independență prea mare, care cu siguranță nu poate fi doar în avantajul lor. Lor le revine de exemplu în mare parte sarcina de administrare a membrilor și ele dispun rareori de cunoștințe suficiente în multe probleme legate de munca sindicală – acest lucru cu atât mai mult cu cât ramura lor este integrată într-un context internațional. Invers organizațiile aflate la un nivel superior întreprinderii dispun de cunoștințe insuficiente referitoare la apartenența sindicală, de prea puține mijloace pentru a extinde centrele de competență, care ar putea veni în special în sprijinul muncii din întreprindere și de capacitatea de impunere deficitară față de angajatori și politică. Nu se poate ca o organizație de ramură la nivel național să fie constituită numai din patru sau cinci funcționari! Deseori nici măcar acest lucru nu se întâmplă. O structură de ramură mai efectivă trebuie să crească de jos în sus. Acest lucru este impus și de principiul democratic pentru sindicate. Fiecare nivel al organizației de ramură trebuie pe de o parte să câștige încrederea celorlalte niveluri, dar trebuie garantată și transparența, astfel încât această încredere să poată fi asigurată și prin in-

stanțe de control alese și numite în mod democratic. Din acest principiu rezultă de altfel și că sindicatele de ramură își aleg bineînțeles singure persoanele din conducere. Acest lucru nu se poate face printr-o confederație – într-o oarecare măsură de sus în jos. Astfel legătura organică dintre „simplul membru“ al unui sindicat de ramură și președintele acestuia ar fi deranjată în mod considerabil.

A acționa pe plan internațional – a transpune în întreprindere

Pentru majoritatea organizațiilor de ramură o parte din ce în ce mai importantă a muncii acestora rezultă de pe plan internațional. Aici firmele internaționale determină în mod substanțial dezvoltarea ramurei – și acest lucru de cele mai multe ori fără un control democratic. De aceea organizațiile sindicale internaționale trebuie să se întărească la acest nivel – și ele pot face acest lucru numai dacă fiecare din uniunile lor naționale de membri devine mai puternică și mai competentă (și aici e valabil ca și mai înainte vechiul principiu: un lanț este numai atât de puternic ca și componenta lui cea mai slabă). Dacă privim lucrurile invers, atunci politica internațională de ramură dobândește o valoare mai mare și mai concretă și pentru munca în întreprindere. Organizația de ramură națională este deci responsabilă pentru funcționarea fluxului de informație vertical de ambele sensuri. Pentru aceasta ea are nevoie de mijloacele corespunzătoare.

Concluzia pe scurt pentru o dezbaterie legată de structură la nivelul ramurei ar putea fi: structuri de responsabilități descentralizate și pe plan local, interconectarea forței organizațiilor de întreprindere pentru a forma o organizație puternică, dezvoltarea centrală de competențe și politică autonomă de ramură.

Cooperare în cadrul confederațiilor

Ce rol joacă confederațiile la sindicatelor de ramură autonome? La început s-a vorbit despre nenumăratele domenii de activitate ale sindicatelor. De o parte din acestea sunt responsabile sindicatelor de ramură, în timp ce o bună parte din activități ar trebui să se exercite în mod rezonabil într-o cooperare strânsă în cadrul unei confederații. Acest lucru este valabil în principiu pentru toate sarcinile, care definesc condițiile cadru pentru sindicatelor libere, pentru reglementări legale, ș.a.m.d.

Este în aceeași măsură în interesul tuturor sindicatelor, de a participa activ la procese, pe diversele planuri politice de decizie. Acest lucru este valabil pentru proiectele de lege precum și pentru planificarea politicii regionale sau chiar reprezentarea în probleme de principiu la nivel internațional. Astfel sunt determinate deja locurile pentru o politică confederală efectivă – ele se conformează de asemenea diferitelor planuri politice: de la nivelul local, trecând prin nivelul național și regional și până la zona internațională. Și la toate nivelurile, structurilor confederale le revin sarcini de coordonare: cum pot fi reunite diversele interese ale organizațiilor de membri la nivelul ramurei pentru a forma un concept unitar, referitor la anumite revendicări?

Confederația – Coordonarea competenței și puterii ramurilor și ...

Această coordonare trebuie organizată. Ea are nevoie pe de o parte de contribuția competentă a confederației prin intermediul experților și pe de alta de aportul competent al ramurilor. Pentru aceasta trebuie create sau dezvoltate grupe de lucru, foruri și niveluri de decizie, care să execute poziții comune și să le definească democratic. Și pentru a obține aceste rezultate

intră în sarcina confederației de a controla fluxul informațional orizontal și vertical.

Dincolo de aceasta sunt de datoria organizațiilor coordonatoare și sarcinile superioare de instruire, training și calificare a funcționarilor dar și a membrilor și a celor interesați. Confederația este porta-vocea către exterior a sindicatelor. Sarcina sa este de exemplu de a planifica campanii la nivel superior și de a le transpune sau de a purta impulsurile politice importante în dezbaterile publice. Confederația întrușchipează dreptul sindicatelor de a participa activ, ca un grup relevant din punct de vedere social, și la procesul general de organizare a economiei și societății.

... reprezentarea sindicatelor în public

Pentru toate aceste sarcini confederațiile au nevoie de mai multe resurse decât au în acest moment cele mai multe dintre ele. Ele au nevoie de experți în drept național și internațional, de specialiști pentru campanii și dezvoltarea și transpunerea informației, pentru a putea îndeplini sarcina de elaborare a pozițiilor comune, care trebuie dezvoltate din concepțiile diferitelor organizații de ramură.

Concluzia pe scurt aici ar fi: confederațiile au astfel probleme care se interpătrund, ele coordonează și structurează cu competență profesională diferitele proiecte ale organizațiilor aparținente pe toate planurile de acțiune sindicală și reprezintă aceste poziții comune în public și în mediul politic.

Structuri financiare

Cel mai sensibil domeniu al dezbaterii legate de structură este reprezentat de structura financiară a sindicatelor. În cele

din urmă finanțele sunt baza capacităților sindicatelor de a dezvolta și extinde competențele și activitățile. În plus cotizațiile membrilor sunt bani care au fost plătiți cu încredere pentru utilizarea conștiințioasă de către organizații; încrederea în faptul că această contribuție financiară va determina reprezentarea cu succes a respectivelor interese personale, respectiv dacă este cazul va reprezenta o contribuție de solidaritate pentru alți membri.

Dacă această încredere nu este confirmată, atunci membri, prin ieșirea din sindicat, își retrag și contribuțiile. Astfel sindicatele trebuie să se afirme în fiecare zi pentru a aduce dovada unei munci prestate cu succes.

Câștigul membrilor se va clarifica în confruntările încununate de succes privind încheierea contractului colectiv de muncă și stabilirea condițiilor de muncă sau chiar în cadrul reprezentării competente din procedura legislativă.

Ce primește membrul în schimbul cotizației sale?

Totuși utilizarea cotizațiilor membrilor trebuie prezentată în mod transparent. Cheltuirea fiecărui Leu, Dinar sau Euro trebuie să se poată justifica exact. Acest lucru tocmai în țările în tranziție, în care mulți oameni nu prea au încredere în organizații și în modul în care acestea își gestionează resursele financiare. Pentru ca încasarea și utilizarea mijloacelor să fie transparentă e nevoie de un sistem central de înregistrare, care poate fi controlat în totalitate. Chiar dacă acest lucru sună a birocrație, totuși nu există alternative reale în schimb. Căci dacă între nivelurile de încasare – sindicat de întreprindere, organizație de ramură, organizație regională sau confederație există deficit de informare, atunci nu va exista nici încrederea elementară privind utilizarea banilor.

În plus mai există și un alt aspect esențial. Numai după o înregistrare centrală putem avea o imagine completă asupra numărului de membri, structurii acestuia și astfel și asupra modificărilor sau succeselor legate de îndrumarea membrilor sau recrutarea acestora. Aceștia sunt indicatori importanți pentru strategiile sindicale și stabilirea priorităților principale.

Perceperea cotizației – sarcina specifică a unui sindicat

Cele mai multe sindicate din țările în tranziție nu au modificat modul de percepere a cotizațiilor membrilor din vremea comunismului, astfel încât cotizațiile membrilor sunt încă reținute de către angajator direct din salariul brut și virate în contul sindicatului de întreprindere. Acest procedeu este foarte comod, ascunde însă între timp mari riscuri. S-a întâmplat deja spre exemplu, ca un angajator să refuze preluarea acestui serviciu în favoarea sindicatului, sau el folosește acest sistem chiar ca „mijloc de luptă” împotriva sindicatului, în cazul confruntărilor din întreprindere. Într-un astfel de caz sindicatul de întreprindere nu poate avea acces la banii de la membri.

Însă acest sistem implică și alte riscuri – în mod direct, pentru membri. Angajatorul primește lista completă a angajaților organizați într-un sindicat „livrată la domiciliu”.

**Sistemul actual al sindicatelor de percepere
a cotizației de întreprindere pune membri
sindicali în mare măsură în pericol, de
nenumărate ori**

S-a întâmplat deseori, ca în cazul privatizărilor sau restructurărilor să fie concediați în mod straniu mulți membri sindicali – cu siguranță nu cu motivația oficială, că persoana concediată

este membru sindical. Deseori sindicatele s-au plâns de aceste împrejurări, însă nu s-au gândit în același timp că numai acest sistem de percepere învechit favorizează astfel de concedieri.

Chiar din aceste motive ar fi trebuit sindicatele demult să perceapă ele însele cotizațiile membrilor. Acest lucru va necesita cu siguranță mai multă muncă și mai mult timp, însă va proteja membrii. În afară de aceasta în Uniunea Europeană faptul de a aparține unui sindicat este privit ca o chestiune personală, tratată în mod confidențial și nu poate fi transmisă către terți fără acordul membrului.

Apartenența la un sindicat nu trebuie să reprezinte un risc

În această privință se poate presupune că și în țările în tranziție care se conduc după regulamentele Uniunii Europene, au loc mai devreme sau mai târziu modificări ale legilor, care au făcut ca sistemul de până acum să fie ineficace. Din această cauză e timpul ca sindicatele să conceapă sisteme noi.

Independent de aceasta există problema legată de locul în care membrii trebuie să își plătească contribuțiile, respectiv în ce organizație ei devin sau sunt membri – din punct de vedere juridic. În afară de problemele numite mai sus există și o problemă structurală pentru sindicate în legătură cu forma de apartenență de până acum la un sindicat de întreprindere. Un angajat poate deveni membru de sindicat numai dacă există un sindicat de întreprindere – sau invers: angajații nu pot profita de „umbrela” protectoare a unui sindicat, dacă în întreprinderea lor nu există un sindicat. În acest fel sindicatele mențin un cerc vicios, care face ca să nu mai poată fi câștigați membri noi în întreprinderile mici și mijlocii care sunt din ce în ce mai numeroase, în societățile privatizate sau în firmele nou înființate.

Calitatea de membru la nivel de ramură

Exact în aceste sectoare aflate în creștere, sindicatele sunt în prezent numai foarte rar reprezentate de o organizație de întreprindere. Bineînțeles există adesea obstacole legislative care apar la înființarea unui sindicat de întreprindere sau chiar numai a unui comitet de întreprindere și care rezidă în numărul minim de angajați. Inșă tocmai din cauză că toți acești factori au determinat până acum ca multe angajate și mulți angajați să nu poată deveni membri ai unui sindicat, chiar dacă ei ar dori acest lucru, fapt trebuie să convingă sindicatele de necesitatea discutării și transpunerii în practică a unor noi structuri pentru apartenența la sindicat.

Câteva sindicate de ramură au făcut deja demersuri în acest sens. Acum și angajatele și angajații pot deveni direct membri ai acestora – fără ca să existe un sindicat de întreprindere. Acesta a fost un pas important. Dar nu trebuie totul să se rezume numai la acest lucru, căci având în vedere resursele de până acum ale sindicatelor de ramură, acești membri nu pot fi protejați suficient de bine în munca lor de zi cu zi, chiar și atunci când există cele mai bune intenții în acest sens. Numai în cazul în care a apărut deja o situație de lezare (demitere, somație, retrogradare sau altele asemănătoare) se poate oferi sprijin. În acest fel nu este posibilă o protecție preventivă suficientă. Aici se poate sesiza o interconexiune cu referire la problema generală a structurilor de organizare, cu indicația referitoare la întărirea indispensabilă a capacității de realizare, a competenței și a resurselor sindicatelor de ramură.

Problema poziției, protecției și a reprezentării cu succes a intereselor fiecărui membru prin organizația sindicală este hotărâtoare și din acest punct de vedere și reprezintă punctul de plecare al tuturor discuțiilor legate de reformă.

Calitatea de membru în centrală oferă o privire de ansamblu

Dacă se asociază diversele fapte discutate, se dovedește a fi o soluție mai bună administrarea membrilor centralizat la nivelul ramurii. Aceasta s-ar putea administra mult mai transparent. Sindicatele ar putea avea o capacitate de acțiune mai mare în cadrul unui sistem central de administrare a calității de membru.

O dată cu aceasta ar trebui să se aplice și o metodă complet nouă de distribuire a mijloacelor. Există o dovadă sigură că în țările în tranziție multe organizații de ramură și confederații nu își pot îndeplini sarcinile deloc sau numai în parte și din această cauză, deoarece le lipsesc pur și simplu mijloacele. Nu privește neapărat în primul rând suma totală a încasărilor de la membri, care este prea mică, ci mai degrabă repartizarea pe diverse niveluri de lucru. Dacă este adevărat, ce s-a descris mai înainte, atunci sindicatele de întreprindere ar putea renunța la o mare parte a contribuțiilor în favoarea organizației de ramură. Aceasta ar trebui și putea presta multe servicii organizatorice și de conținut, care ar putea veni în mod direct în folosul muncii sindicatelor de întreprindere. Protecția și reprezentarea activă a intereselor membrilor s-ar îmbunătăți în cazul unei astfel de redistribuiri.

... și capacitatea politică derealizare

Multe interese și temeri, care împiedică sau care chiar amenință să facă imposibilă o transpunere rapidă, se opun acestui postulat. Cu siguranță există mai întâi interesul la nivelul întreprinderii, de a reține pentru sine un procent cât mai mare din venitul provenit din cotizații. Este incontestabil faptul că în acest mod se poate face mult bine membrilor.

Sindicatul sunt astăzi organizații politice și nu asociații sociale

Bineînțeles foarte multe servicii ale sindicatelor de întreprindere se limitează mai degrabă la probleme sociale, cum ar fi procurarea mărfurilor la un preț convenabil, a biletelor de concediu, a cadourilor pentru jubileuri, acordarea indemnizațiilor pentru înmormântări sau organizarea de festivități sportive. Toate acestea sunt – incontestabil – lucruri folositoare pentru membri, însă ele privesc numai în plan secundar sarcinile actuale ale sindicatelor moderne. Sindicatele moderne au grijă în primul rând pro-activ – deci dinainte – pentru ca oamenii să dispună de condiții cadru mai bune și locuri de muncă sigure, condiție esențială pentru, pentru ca aceștia să poată avea o viață decentă. Dacă ele pot îndeplini aceste sarcini în virtutea structurilor moderne, a competenței și capacității de impunere dobândite, atunci există cu siguranță și câmpuri de acțiune pentru serviciile sociale pentru membri. Relația dintre capacitatea politică și prestarea serviciului social trebuie pusă în mare parte sub semnul întrebării și rediscutată în interiorul sindicatelor!

Dacă am vrea să conturăm sub o formă scurtă o imagine viitoare a reformei structurilor financiare, atunci am folosi cu siguranță următoarele cuvinte cheie de politică organizatorică: structuri financiare centrale și transparente cu un control democratic, utilizarea resurselor financiare cu prioritate pentru construirea și creșterea competenței interne, capacitate de protecție pentru toți membri, capacități de organizare a campaniilor și putere organizatorică de realizare.

Directive pentru o organizație sindicală modernă

Cu siguranță din toate aceste considerații nu va reieși o viziune clară a unei viitoare structuri de organizare. Pentru aceasta condițiile cadru actuale sunt – după cum am menționat la început - la fel de diverse precum structurile și tradițiile existente ale organizațiilor. Dacă am vrea să numim câteva cuvinte cheie care să reprezinte o viitoare imagine de organizare, conform tuturor punctelor de vedere amintite referitoare la obiective și structuri de organizare, atunci ar putea fi luate în considerație următoarele 10 puncte principale respectiv obiective:

1	Punctul de plecare pentru toate ideile de reformă este faptul că reprezentarea eficientă a intereselor fiecărui membru în parte (și a familiei sale) prin sindicatul său se află în prim-plan.
2	Fiecare angajată și fiecare angajat reprezintă pentru sindicate un potențial membru – independent de situația sa actuală profesională, de profesia sa sau de apartenența sa actuală la o întreprindere
3	Sindicatelor abordează toate problemele de organizare internă și de politică sindicală în mod democratic și transparent.
4	Sindicatelor sunt independente din punct de vedere politic și în așa fel structurate din punct de vedere organizatoric financiar, încât își pot rezolva sarcinile principale de asemenea independent.
5	Sindicatelor sunt în aceeași măsură capabile: să întrețină un dialog competent și gata de a face compromisuri – dar și să se confrunte și să facă grevă în mod efectiv.
6	Sindicatelor sunt constituite astfel încât ele oferă o prezență pe cât posibil de mare în toate domeniile. Prezența crează posibilități de protecție și ajutor, dar și posibilități de recrutare a membrilor și de efectuare de campanii.
7	Tocmai în dezvoltarea politico-socială a țărilor în transformare sindicatele revendică calitatea de factor de organizare social important și o confirmă printr-o capacitate de acțiune și argumentare corespunzătoare.
8	Sindicatelor sunt în măsură, prin competență și resurse personale, de a participa și în calitate de co-manager la problemele întreprinderii și la cele specifice ramurii.
9	Sindicatelor sunt organizații politice și sunt capabile de a configura în mod activ și competent, în special domeniile politicii sociale și economice ale țării lor.
10	Sindicatelor sunt conectate în cadrul unei rețele internaționale. Ele participă la strategii internaționale și globale și sunt în măsură de a transpune aceste strategii și în propria țară

Cu siguranță au fost numite pe parcurs o serie de alte puncte de vedere și vor exista și în discuțiile actuale legate de reformă din cadrul sindicatelor multe alte obiective și concepții.

Impulsuri pentru munca de reformă

- Mecanismele de control existente și critica existentă deseori referitoare la activitatea acestora, ar trebui discutate într-o dezbatere deschisă cu scopul de a dezvolta în consens regulamente noi sau de a le îmbunătăți pe cele existente. Prin aceasta este posibilă o acceptare mult mai mare între diferitele planuri sindicale.
- Într-o dezbatere extinsă în cadrul confederației trebuie verificat, ce organizație sau nivel de organizație ar fi extrem de potrivit pentru transpunerea proiectelor utile de descentralizare. Aici ar putea fi făcute primele estimări de proiect, ale căror experiențe ar putea deveni utile în cadrul unei organizații.
- S-ar putea verifica, dacă în anumite domenii pentru calitatea de membru ar putea exista o posibilitate de activare în funcție de obiectiv, cum ar fi de exemplu la nivelul local sau al întreprinderii. Dar și grupe de membri care au fost până acum pasive sau nu au fost suficient analizate ar trebui luate în considerație. Aici intră în discuție – din cauza viabilității în viitor, descrise deja – în special secțiunile pentru femei și tineri. Ar trebui să se tindă ca pe viitor fiecare organizație să dispună de astfel de secțiuni cu suficientă capacitate de acțiune.
- Cei care s-au retras din viața activă dispun deseori atât de experiență vastă cât și de timp, ca să le pună la dispoziție sindicatelor. Aici intră în discuție diverse teme, de la recrutarea membrilor în mod deschis până la grupele de in-

formare și lucru, de exemplu în legătură cu problemele pensionarilor.

- Pentru a testa posibilitățile de acțiune ale sindicatelor ca grupă relevantă, ar putea fi verificate – în caz necesar prin diverse foruri de dialog social – activitățile din afara întreprinderilor din punct de vedere al conținutului. Căci interesele angajaților sunt adeseori îngrădite de condițiile cadru comunale și regionale, care ar putea fi un obiectiv de campanie.
- Dacă este adevărat faptul că mințile membrilor sunt „o mină de aur“, atunci exploatarea acestei „mine de aur“ ar trebui să se facă în mod organizat. S-ar putea realiza workshop-uri pe diferite teme, la care să fie invitați membri sindicali competenți pentru subiectul respectiv. Rezultatele ar putea deveni din nou obiectul lucrului public al sindicatelor. Acestea ar putea fi de exemplu cercurile de experți pentru diferite tehnici de producție, dar și grupe de profesori pentru întocmirea conținuturilor de predare mai bune sau ziariști pentru dezbaterile unei comunicări mai bune în cadrul sindicatelor și multe altele....
- În sindicatelor de întreprindere mari pot fi dezbătute „patronaje pentru mai multă protecție sindicală“ prin care s-ar putea acționa în alte întreprinderi. Aici sugerăm de exemplu în special furnizorii, care sunt de cele mai multe ori întreprinderi mici și mijlocii fără protecție sindicală.
- Având în vedere slăbiciunea organizațiilor de ramură ar putea fi organizate „grupe de găsire“, care să încerce, printr-o tehnică rațională și respectiv și prin cooperare privind conținutul să realizeze o situație win-win, fără a fi necesar să se vorbească imediat de o „preluare sau fuziune“.

- În mod sigur toate cercurile de dezbatere existente deja, în probleme structurale financiare trebuie să fie sistematizate. Aici există o nevoie mare de dezbatere, pe de-o parte și de asigurare a transparenței, pe de altă parte. Aici intră în discuție aducerea în organizație a unui plan de dezbatere cu piloni principali stabiliți în timp și din punct de vedere al conținutului, fără a încerca totuși să se „vândă” păreri deja prefabricate.

Gândurile și întrebările numite trebuie să reprezinte numai una din multele contribuții la dezbatere. Ele se bazează pe experiența multor evenimente, foruri de discuție și conferințe, pe care le-au realizat sau vizitat proiectele regionale ale Fundației Friedrich Ebert în ultimii 10 ani.

În continuare trebuie enumerate și câteva idei, care au fost preluate deja de câteva sindicate din țările în tranziție și care în parte au fost realizate cu mare succes. La acestea se adaugă reflecții ale echipei regionale FES din Belgrad, care au putut fi deja dezbătute pe alocuri.

Abordări pragmatice – idei noi – Best Practice

În această anexă vor fi prezentate câteva exemple, care au fost realizate deja sau care sunt în prezent dezbătute la sindicate. În mod sigur exemplele pot continua în funcție de solicitare iar autorul ar fi recunoscător dacă ar primi ecouri din dezbaterile sindicale, pentru a prelua suplimentar aceste exemple Best-Practice.

În continuare se află câteva abordări teoretice sau impulsuri, care în mod sigur trebuie în continuare dezvoltate și concretizate pentru practica proprie.

Astăzi dezvoltarea ideilor – Mâine transpunerea în proiecte – Mai târziu discutarea statutelor

Deoarece cele mai multe reforme în organizare și dezbaterile pe această temă sunt deseori mai întâi împiedicate de către statutele existente, respectiv în parte prejudiciate de către legi, este recomandabil, să se reflecte la cum s-ar putea pune lucrurile în mișcare ocolind modificările de statut și modificările de lege, pentru a veni un pas mai aproape de structurile de organizare moderne și viitoare.

Se sugerează deci, mai întâi dezvoltarea de proiecte concrete, care se referă la un obiect absolut concret și care au o anumită durată de derulare, astfel încât ele să poată fi limitate atât ca volum cât și ca efort financiar. De asemenea acest mod procedural permite o suficientă evaluare în cazul întrebărilor

cum ar fi: a meritat sau a fost greșit, respectiv ce se poate face pentru a obține rezultate și mai bune – sau chiar, a fost întreaga gândire corectă sau falsă.

Dincolo de aceasta, toți cei care participă la proiect în vreun fel – fie personal sau financiar pot fi implicați foarte exact în control și evaluare, astfel încât să existe o transparență suficientă în utilizarea banilor și a resurselor personale. Proiectele nu trebuie neapărat să reușească 100%. Dacă ele nu reușesc 100%, acest lucru nu reprezintă o pagubă pentru sindicate – exceptând cheltuiala implicată, deoarece statutele nu au fost modificate. Dar echivalează întotdeauna cu un succes, dacă se adună experiență suplimentară pentru a găsi o soluție și mai bună. Astfel caracterul proiectului permite aducerea de idei extinse și pentru multe idei de reformă existente și de asemenea preluarea unor riscuri mai mari legate de conținut.

Subiecte și idei de proiecte pentru reforme de organizare

Principiul orientării proiectului ținând seama de modificările structurale din organizație, se poate transfera la multe alte domenii, despre care am vorbit mai înainte. Câteva au fost alese succint pentru a demonstra că pe de-o parte se poate obține mult și pe de altă parte există relativ puține riscuri de a dezvolta idei alternative de a reforma organizarea, ținând cont de posibilitățile de după desfășurarea unui proiect. Cum ar putea fi realizate astfel de proiecte?

După ce un proiect a fost elaborat în mod detaliat și a fost prezentat necesarul de mijloace financiare corespunzătoare, depinde de cele mai multe ori de sindicatul de ramură însuși, ca acesta să presteze muncă de convingere printre proprii membri. Cu prilejul unei conferințe regionale sau ceva asemănător,

s-ar putea reuni reprezentanții sindicatelor de întreprindere, s-ar putea prezenta în mod detaliat acest proiect și s-ar putea face reclamă în rândurile acestora, pentru utilizarea pe un anumit termen și conform obiectivului a unei cote suplimentare din încasările provenite din contribuțiile membrilor, pentru acest proiect. În principiu sunt valabile următoarele: cine participă financiar și/sau personal la proiect, poate pretinde transparență, participarea și contribuția la toate deciziile legate de proiect și bineînțeles la avantajele rezultatelor proiectului. Invers, cine nu participă nu poate pretinde ca aceste servicii suplimentare care sunt prestate prin proiect să poată fi oferite lui, respectiv sindicatului lui de întreprindere.

Stă în puterea persoanelor cu putere de decizie implicate în proiect de a convinge suficient colegele și colegii de sensul și de necesitatea unor astfel de proiecte. Ce domenii ar putea fi acoperite prin aceasta extrem de bine?

Competența în domeniile principale ale muncii sindicale

Aproape toate sindicatele se confruntă cu o lipsă de experți chiar și în cele mai importante domenii centrale ale sindicatelor. Astfel există mult prea puțini experți pentru politica economică sau socială, există prea puțini experți pentru politica de informare organizatorică interioară sau chiar și pentru campanii și acțiuni de recrutare a membrilor. Toate aceste proiecte necesită bineînțeles o anumită perioadă de derulare. În mod obișnuit succesul vizibil al activităților de schimbare nu se poate arăta deja după numai jumătate de an sau un an întreg. Astfel de activități necesită adesea doi, trei sau chiar mai mulți ani pentru a-și arăta eficiența. Mai întâi trebuie instruiți colegele și colegii pentru aceasta respectiv trebuie integrați noi experți în sindica-

te, care pot contribui cu știința lor la munca sindicală. O campanie poate deveni un succes numai atunci când aceasta este pregătită de către experți și din punct de vedere al conținutului.

Definirea exactă a rezultatelor proiectului

Pe lângă perspectiva personală, la fiecare proiect trebuie să existe la final perspectiva unui rezultat al muncii extrem de concret, vizibil și verificabil. Astfel un proiect trebuie să cuprindă de exemplu o campanie, care să aibă ca temă unul din cele mai importante puncte de greutate ale sindicatului și care trebuie executată în decurs de doi ani spre exemplu. Aici bineînțeles nu poate fi vorba de teme actuale sau de scurtă durată, ci de grupe tematice fundamentale cum ar fi spre exemplu modificarea legislației de asigurări sociale de sănătate sau altele asemănătoare. Din această cauză trebuie mai întâi găsiți specialiștii pentru problemele corespunzătoare și integrați în proiect.

Asemănător se poate proceda în privința participării active a sindicatului la procesul legislativ, unde este important de a elabora ca sindicat un model și de a-l aduce – poate în premieră - în discuția publică și politică. Aici este de folos și experiența organizațiilor sindicale, de cele mai multe ori.

A ține cont de interesele sindicatelor de întreprindere

Dacă astfel de obiective de proiect par sindicatelor insuficient de concrete sau numai în mod condiționat folositoare pentru ele însele, atunci se poate începe spre exemplu și cu o campanie de recrutare a membrilor, pentru a determina ca sindicatele de întreprindere să sprijine în mod principial o idee de proiect. Acest lucru este valabil atât pentru recrutarea de noi membri în întreprinderile existente, cât și pentru recrutarea membrilor în

întreprinderi în care sindicatele nu au fost până acum reprezentate.

Sau: Dat fiind cadrul legal din ce în ce mai complicat, multe sindicate de întreprindere nu mai pot de mult timp să participe la discuții în legătură cu probleme actuale sau să acționeze în întreprindere în mod competent. Ele au nevoie de ajutor competent din afară, printr-un proiect care ar putea conduce de exemplu la probleme de protecția dreptului la muncă sau altele asemănătoare.

Pentru executarea concretă a proiectului s-ar putea face trimitere și la colege și colegi experimentați din sindicatele de întreprindere. În continuare ar trebui elaborate strategii, întocmite materiale și puse la punct etape de lucru pe termen lung. Toate acestea costă bani, dar totul aduce – dacă se desfășoară în mod pozitiv – în final un câștig suplimentar pentru sindicat.

Cererea principală a majorității proiectelor: membri noi

Aproape întotdeauna tema recrutării membrilor este o temă principală. Căci odată cu proiectele, sindicatele deschid și extind noi domenii de lucru, se prezintă mai mult publicului sau abordează potențiali noi membri. Astfel pot fi alcătuite într-un proiect echipe întregi de recrutare, instruite și însărcinate numai cu munca de recrutare a membrilor. Acest lucru a fost făcut deja cu mare succes de câteva sindicate (de exemplu Solidarnosc în Polonia). Avantajul unei astfel de orientări constă în faptul că participanții învață cu fiecare acțiune lucruri noi și câștigă experiență în plus pentru viitoarele sarcini. Astfel ar putea fi organizate din punct de vedere sindical și noi sectoare în câmpul muncii, căci sarcina acestor proiecte ar fi și de a sonda posibilitățile sindicatelor de până acum, de cele mai multe ori

limitate, de recrutare a membrilor în întreprinderi fără sindicate și de a le amplifica în mod creativ. Poate reuși spre exemplu organizarea unor întregi lanțuri comerciale și mai târziu chiar includerea acestora într-o rețea. Cu siguranță în orice proiect se ascund și riscuri, însă ele se pot controla și în nici un caz nu pun în primejdie sindicatul.

Learning by doing

Un alt proiect de recrutare a membrilor ar putea să se ocupe în mod concret de întrebarea, cum sunt abordați angajații din întreprinderi mici și foarte mici și cum ar putea fi convinși pentru a deveni membri sindicali. Căci acești angajați sunt supuși foarte des de către angajatorii lor unei presiuni mari, iar pe de altă parte știu de cele mai multe ori extrem de puține despre sindicate și posibilitățile de a activa în cadrul acestora, respectiv de a fi protejați de acestea. Formele sub care au fost abordați potențialii membri s-au dovedit a fi insuficiente. Acest lucru este evident întrucât numărul de membri din IMM-URI reflectă în mod sugestiv acest aspect negativ. Deci trebuie găsite mijloace și căi noi, care pot fi dezvoltate în funcție de obiectiv mai întâi numai printr-un proiect.

Temă: Campanii și lucrul în public – surprizele sunt necesare

Folosind exemplul unei campanii extrem de reușite sindicatele din Slovenia au respins taxa pausală fixă (Flat-Tax-Rate). Aici se poate ilustra exemplar, ce obiective pot fi atinse, ce premise trebuie asigurate și de ce sindicatele trebuie să presteze mult mai mult decât au făcut-o până în acest moment.

Evitarea taxelor paușale fixe în Slovenia

Atunci când în Slovenia aproape toate partidele politice au început să reflecte asupra posibilei introduceri a taxelor paușale fixe și de a le introduce curând, sindicatele au început să se alarmeze. Căci ceea ce pare la prima vedere așa simplu și bun pentru angajate și angajați, ar putea deveni mai târziu pentru mulți o surpriză neplăcută.

Sindicatul au început să se gândească cum ar putea prezenta această temă cu conotații pozitive, astfel încât să fie cunoscută nu numai suprafața acestor reforme, ci și ceea ce nu se vede așa bine la prima vedere legat de acestea. Pentru aceasta ele au avut nevoie mai întâi de toate informațiile, care trebuiau primite. Și pentru aceasta au fost utilizate grupe de experți de lucru și planificare. Căci toate informațiile și argumentele importante trebuiau făcute cunoscute membrilor și în același timp opiniei publice.

Apoi a fost necesar să fie dezvoltate strategii, care să facă posibilă o campanie reușită. Tema însăși nu este o temă „normală” pentru sindicate, iar oamenii mai întâi nu așteaptă deloc ca sindicatele să facă din această temă politică unul din punctele lor principale. O strategie de succes se bazează pe faptul că pe tot parcursul întregii evoluții a campaniei aceasta conține posibilități de îmbunătățire. Astfel am început prin fluturași, la care s-au adăugat afișele, s-au adunat semnături și apoi s-a impus un referendum politic, care a dus la respingerea proiectului taxa paușală, fixă.

Totuși toate acestea au putut fi transpuse în practică numai pentru că sindicatele au aplicat suplimentar și mijloacele lor cunoscute – cum ar fi demonstrațiile și protestele.

Atunci când la final s-a anunțat că taxele paușale fixe nu vor fi aplicate, sindicatele au câștigat respectul populației precum și al politicienilor. Si respectul este o premisă bună pentru o imagine pozitivă – și imagine bună au putut să obțină astfel sindicatele slovene, în țara lor și în exterior.

Noi impulsuri cu puțin efort

Dar există și mici propuneri de a îndrepta atenția opiniei publice asupra sindicatelor și doleanțelor lor. Multe colegi și mulți colegi au dezvoltat în ultimii ani astfel de idei, au reflectat asupra acestui lucru și au putut și să transpună câteva din acestea. Din păcate multe probleme au rămas nerezolvate – uneori și pentru că funcționarii de exemplu nu au îndrăznit să facă cunoscute opiniei publice forme noi de muncă sindicală.

În zilele noastre momentul în care se ivește surpriza este cel care are eficiența cea mai mare. Este adevărat faptul, că opinia publică așteaptă de la anumite grupuri, cum ar fi de exemplu sindicatele, numai anumite forme de prezentare. Dacă un sindicat nu îndeplinește nici măcar această imagine, ci surprinde cu ceva complet neașteptat, creativ sau chiar caraghios, atunci acesta poate fi sigur că acest lucru nu face decât să atragă din nou, și mai mult atenția. Pentru a ilustra direcția de gândire, câteva idei sub formă de schiță sau imbold, care provin din diverse cercuri sindicale, care adesea așteaptă numai transpunerea în practică.

- **Polițiștii tricotează pentru mai mulți bani**

Deja 20 – 30 polițiști în uniformă reușesc să facă vâlvă pe o stradă pietonală, atunci când – stând pe un scaun mic – tricotează la un pulover pe jumătate terminat. Cu puțină muncă de pregătire se poate răspândi totul în presă. Cu siguranță trecătorii își pun întrebări, se dezvoltă discuții, se răspândesc argumente.

- **Jurnaliștii citesc**

O tendință asemănătoare ar putea să o aibă o acțiune, la care jurnaliști să citească în public din cărți. Sau pot declama și pasaje din discursurile politicianilor privitoare la libertatea presei etc. O publicitate în presă rezultă aproape de la sine – și dezbateri despre situația lor de muncă momentană.

- **Soferii de autobuze sunt prietenoși**

Ce surpriză ar fi pentru mulți utilizatori ai mijloacelor de transport în comun, dacă într-o bună zi ei ar fi salutați la urcare cu deosebită atenție, în acest mod s-ar putea arăta, că angajații ar putea fi mai amabili, dacă ar fi mulțumiți cu salariul lor sau cu condițiile de muncă.

- **Sindicaliștii au grijă de copii**

Intr-o zi sindicaliștii s-ar putea oferi – bineînțeles după ce au pregătit presa – să aibă grijă pentru câteva ore de copii. Acest lucru s-ar putea face cunoscut opiniei publice. Scopul ar putea fi, indicarea sarcinilor suplimentare la care sunt supuse femeile în câmpul muncii, stimularea unei îngrijiri mai bune a copiilor sau abordarea altor subiecte specifice femeilor din câmpul muncii.

- **Sindicate analizează politicienii**

În anumite țări sindicatele au analizat și comentat în mod public cu succes, comportamentul real al politicienilor în parlamente, luarea deciziilor, etc. Mult prea des ei au fost nevoiți să constate aici mari diferențe între „discursurile de duminică” și munca

de zi de zi ale acestor politicieni. Imaginea lor publică a dus în mod forțat nu de puține ori la modificări de comportament – fie la politicieni sau la alegătorii acestora

Alte idei ar putea fi:

- Tineretul sindical invită – schimburi cu alte țări
- Seară de discuții liberă cu femeile din sindicate
- Sindicatele se îngrijesc de calitatea mâncării de la cantină
- Ș.a.m.d.

În această direcție se pot găsi încă multe alte idei sau se pot realiza cele existente – de cele mai multe ori cu necesar financiar și de personal redus. Astfel de activități ar putea fi adeseori și o componentă a campaniilor mai mari. Important numai: prin acțiune nu realizează numai satisfacerea așteptărilor sau a imaginii existente în opinia publică, ci surprinde prin acțiuni la care nimeni nu se așteaptă.

Grupe importante pentru sindicate

Dacă sindicatele reprezintă o organizație de protecție pentru angajați, atunci ele trebuie să se concentreze în special asupra acelor, care în medie sunt mai solicitați în câmpul muncii, respectiv cei care nu au nici măcar șansa să obțină un loc de muncă sigur. Acesta este cazul în special a două grupe: femeile și tinerii.

Femeile în câmpul muncii

Femeile de cele mai multe ori nu muncesc în mari oțelării, în producție sau la producerea de automobile sau în producția industriei chimice. Femeile muncesc în administrații, mai des ele

pot fi întâlnite în întreprinderile mici și foarte mici ale sectorului de servicii. Aici ele au o mulțime de dezavantaje suplimentare față de colegii lor de sex masculin. Acestea sunt numite deseori de sindicate, însă sindicatele nu se străduiesc să găsească mijloace și căi de a se adresa acestor femei, de a le mobiliza la colaborare sau de a le da posibilitatea de a întreprinde ceva în sensul schimbării, sau de a le ajuta în mod concret în diverse situații la locul de muncă.

Femeile sunt experte mai pricepute în privința problematicii specifice femeilor

Pentru aceasta este nevoie de cele mai multe ori de femei ca experte, care pot trata astfel de situații împreună cu cei afectați, atât cu experiență practică cât și cu cunoașterea corespunzătoare a legii. Si aici se pot gândi proiecte și se pot fixa obiective de proiect concrete, care ar putea fi transpuse în practică de către o echipă de proiect corespunzătoare. Dacă echipa de proiect ar reuși să trateze cu succes problematica specifică femeilor, respectiv să îmbunătățească situația femeilor în întreprinderi sau în alte organizații asemănătoare, este evident că sindicatele ar fi mult mai solicitate de cei interesați. In special atunci când aceste experiențe se fac cunoscute publicului și se face reclamă în legătură aceasta în alte întreprinderi.

Tineretul în câmpul muncii!

Nu mai trebuie menționat că sindicatele au nevoie de noi membri. Abordarea tineretului este foarte amplă. Ea începe deja din timpul școlii, atunci când tineretul parcurge primii pași spre orientarea profesională, acest lucru făcându-se începând de pe băncile facultății și până în momentul care acesta obține locuri de muncă de cele mai multe ori precare, în întreprinderi.

Pentru fiecare din aceste domenii trebuie concepute mijloace de a trezi interesul tineretului în legătură cu sindicatele și de a le da în același timp șansa de a se angaja și în sindicate. Aici ar fi și sarcina acestor proiecte, de a da posibilitatea tinerilor, prin acordarea de grade de libertate specifice, ca aceștia să poată să-și dezvolte abilitățile conform propriului model. În același timp nu trebuie să reiasă calitatea de membru în prim plan, ci mai întâi străduința de a trezi interesul tinerilor în privința sindicatelor și de a le explica că ei au posibilitatea în și cu sindicatele să își transpună și să impună obiectivele în practică. Constrângerea de a colabora în cadrul structurilor și ierarhiilor sindicale existente, ar fi de cele mai multe ori în primul rând extrem de contraproductivă. Chiar și numai această indicație arată că trebuie formate pentru aceasta grupe de experți specifice din membri sindical tineri, pentru a urma acest obiectiv.

Munca având ca tematică tineretul are nevoie de idei noi

Există o prejudecată larg răspândită, și anume că tinerii nu mai vor să se organizeze și nu mai vor să se implice în îndeplinirea intereselor lor proprii. Ei s-au resemnat, dată fiind lipsa totală a unei oferte corespunzătoare și amenințată cu propria izolare, respectiv cu însușirea ideii că numai ei înșiși își pot ajuta la dezvoltarea propriilor aptitudini (un motto grozav al sindicatului de tineret din Bulgaria: Pentru anumite lucruri e nevoie de numai doi – pentru cele mai multe însă de mult mai mulți!) Odată cu proiectele pentru tineret sindicatelor le-ar reveni un alt câmp de responsabilități, și anume de a convinge tinerii de faptul că reprezentarea organizată de interese – sub orice formă ar fi aceasta – este o cale mai bună decât izolarea și lupta de unul singur.

Si există deja dovezi foarte bune ale capacităților tinerilor sindicaliști!

Campania internațională „It's Time!”

Pentru prima oară de la războaiele din Balcani organizațiile sindicale au reușit să transpună în practică cu succes în zece țări o acțiune publică comună cu un moto. Ziua de 20 iunie a arătat că sindicatele de tineret din Albania până în Ungaria, din Croația până în România sunt solidare atunci când e vorba de combaterea șomajului în rândul tineretului și de mobilizarea tinerilor pentru perspective mai bune. Aproximativ 20.000, majoritatea tineri, au fost aici iar în presă, la radio și televizor au existat oportunități de a relata despre teme tineretului și acțiunile acestuia.

Sindicatul de tineret din zece țări aparțin SEEYNet, South East European Network: Albania, Bosnia-Herțegovina, Bulgaria, Kosovo, Croația, Macedonia, Muntenegru, România, Serbia și Ungaria. Ceea ce nu au putut face până acum „bătrânii”, au reușit să realizeze sindicatele de tineret datorită unui proiect UE conceput de ele însele și cu sprijin din regiune: vorbind într-un glas și adresându-se în mod public oamenilor din întreaga regiune. Moto-ul comun „It's Time!” are rolul de a trezi din indolență și să clarifice faptul că nu poate să existe o perspectivă socială și economică pentru țările din regiune, dacă tineretul este marginalizat pe scară largă. Această campanie are menirea de a arăta: că tinerii vor să participe la construcția regiunii și sindicatele de tineret caută să câștige colaborarea activă a tinerilor fac care se simt din ce în ce mai izolați

Extras dintr-un comunicat de presă

Subiectul contribuțiilor membrilor

S-a făcut deja trimitere la faptul că până acum numai puține sindicate au creat posibilitatea în regulamentele lor, ca angajații să poată deveni membri direct în sindicatul de ramură. Acest lucru a fost preluat în statute, deoarece aceste sindicate au constatat între timp, că există în domeniul lor un număr mare de angajate și angajați, care ar adera cu plăcere la un sindicat, dar nu pot face aceasta, întrucât acest lucru nu a fost permis de regulamentele de până acum.

„Aparența secretă“ în organizația de ramură

În regulamentele câtorva sindicate s-a inclus un pasaj, astfel încât angajații să poată deveni membri direct în sindicatul de ramură și să își poată plăti contribuția acolo. În acest fel se garantează în același timp, că faptul de a fi membru sindical nu trebuie să fie neapărat cunoscut angajatorului, respectiv acest lucru poate fi ținut secret în mod deliberat. În special acest fapt este important, deoarece mulți aspiranți la o astfel de calitate de membru provin fie din întreprinderi ostile sindicatelor sau din întreprinderi care sunt foarte mici și care până acum nu au permis nici un fel de reprezentare sindicală.

Nici un risc pentru sindicat ...

O astfel de stipulație suplimentară în regulamente nu este asociată cu nici un fel de riscuri pentru sindicate și nu este în contradicție cu legislația – atât cât îi este cunoscut autorului. Dacă acest lucru se întâmplă totuși, și anume stipulația este în contradicție cu legile în vigoare, atunci sindicatele trebuie să înceapă

să modifice pasajele respective în legislația muncii sau cea sindicală. Bineînțeles este valabil faptul că nu există nici un vinovat atâta timp cât nu există nici un reclamant. Căci se pune întrebarea, cine ar ataca sindicatele când ele lasă deschisă posibilitatea de a deveni membru în mod direct într-un sindicat de ramură. Si chiar dacă s-ar întâmpla acest lucru, ar reprezenta o oportunitate reușită pentru sindicate de a discuta despre libertatea de coaliție și drepturile sindicale și de a căuta parteneri de alianță pentru mai multă democratizare în sfera muncii. Mai întâi trebuie realizat încă o dată în plus ceea ce a făcut ca sindicatele să fie puternice de la început: de a face acum ceea ce trebuie și apoi de a se îngriji de asigurarea juridică, dacă acest lucru este necesar.

... însă o nouă provocare

Această posibilitate de aderare ar trebui să fie asociată, cu posibilitatea ca acești membri să și fie suficient îndrumați. Acest lucru este valabil nu numai în cazul trimiterii informațiilor etc, ci și pentru posibilitatea de a participa activ în sindicat și respectiv de a prelua și funcții. Aici intră în discuție mai întâi cercurile de lucru specifice subiectelor, care trebuie să fie organizate în mare măsură de cei implicați și care pot ajuta ca noi membri să fie într-adevăr integrați în sindicat. Si bineînțeles la îndrumarea membrilor s-ar adăuga constatarea că, fiecare membru nou este un germene pentru ca și alți membri să fie câștigați în aceste întreprinderi – înființarea ulterioară a unui sindicat de întreprindere ar fi inclusă în mod explicit ca obiectiv pe termen lung!

Perceperea contribuției de membru în viitor

Până acum în general contribuțiile de membru au fost reținute de către angajator direct din salariu și au fost virate sindicatului de întreprindere. Astfel sindicatele depind – fie că vor sau

nu de angajator, acesta fiind sursa de venit principală! Dincolo de aceasta ele își primejdiesc membri, în toate cazurile în care angajatorul utilizează cunoștințele legate de calitățile de membru dacă este necesar, în mod negativ la restructurări, etc. De ce nu ar trebui să existe un proiect într-un anumit domeniu al unei ramuri, care să aibă ca rezultat evitarea pe viitor a acestei dependențe și a acestui pericol. Pot sindicatele să dezvolte un sistem propriu de percepere a contribuțiilor – fie printr-un sistem bancar sau prin „bunul, vechiul casier“?

Plata contribuție în secolul 21: fără numerar

Există multe argumente care vin în sprijinul variantei moderne de percepere prin bancă, variantă care este între timp fără probleme posibilă în cele mai multe țări aflate în tranziție. Pentru aceasta trebuie dezvoltate programe pe calculator și instruiți colegii și colegele. (Si aici s-a indicat faptul că bineînțeles costurile devin mai mici pe măsură ce perceperea contribuțiilor de membru se realizează central!) În caz că nu există reglementări legale concrete, care să împiedice o astfel de modificare a perceperei contribuției de membru, ar trebui să existe o convenție simplă cu angajatorul, ca începând de la un anumit moment sindicatul să perceapă singur contribuțiile de membru. În cazul impedimentelor legale ar trebui verificat, dacă o convenție formală voluntară între angajatori și sindicate nu este suficientă pentru a face posibilă perceperea cotizației pentru sindicate în acest mod. În caz că există semne de întrebare mai mari, poate se stabilește mai întâi împreună cu angajatorul o anumită perioadă de timp pentru un astfel de proiect, deseori acest lucru va avea ca rezultat ca această formă de percepere a cotizației să se utilizeze și în continuare.

Perceperea cotizației central prin sindicatul de ramură

Modernizarea tehnică a perceperei cotizației de membru este în orice caz o premisă esențială pentru ca, în caz necesar, pe viitor cotizația de membru să poată fi percepută și central. Perceperea centrală a cotizațiilor de membru este cu siguranță numai în mică măsură o chestiune tehnică, aceasta deschizând un câmp larg de discuție despre marjele de distribuție la nivelurile sindicale. Deci ce nivel primește câte procente din cotizația de membru?

S-a relatat suficient în legătură cu avantajele unei perceperei centrale a cotizației de membru, poate există un sindicat, care să se dedice unui astfel de proiect și care ar putea verifica pentru celelalte sindicate, dacă această formă de percepere a cotizației de membru nu este mai eficientă, mai transparentă și pur și simplu mai bună decât cea de până acum.

Să începem deja de astăzi – proiectele oferă posibilitatea

Toate aceste proiecte au ceva în comun: volumul lor și stabilirea obiectivului lor se pot descrie foarte exact, evoluția lor se poate stabili foarte exact iar controlul și evaluarea lor se pot organiza în acest fel extrem de transparent. În final rezultă rezultatele concrete ale muncii, care pot constitui o bază solidă pentru alte discuții – în caz favorabil – și care dau indicații concrete pentru eventuale modificări structurale de organizare.

Odată cu această programare cu privire la timp și bani li se dă posibilitatea și „finanțatorilor“ contactați – sindicatelor de înțreprindere - de a fi informați cu mult mai bine în legătură cu utilizarea acestor cotizații de membru. Căci în mod frecvent ei

exprimă faptul că nu știu suficient și nu pot controla ceea ce se întâmplă cu banii „lor“.

Dezvoltarea proiectelor în comun – executarea și evaluarea în comun

Este clar, că interesele sindicatelor de întreprindere în diversele ramuri sunt foarte diferite, astfel încât și pentru astfel de proiecte nu ar putea exista modele fixe sau „rețete de gătit“. Experiența a arătat totuși, că proiectele care sunt concepute cel puțin în cea mai mare parte împreună cu cei implicați sunt acceptate mult mai bine, respectiv sunt sprijinite mai bine pe întreg parcursul acestora. (Cu siguranță există pentru astfel de proiecte și ajutor extern prin alte organizații sindicale, mijloace europene pentru proiect, sau altele asemănătoare).

Un ultim aspect poate fi și el important. Multe domenii tematice pentru proiecte sunt astfel concepute, încât să poată fi implicate și alte grupe în munca din cadrul proiectului. O astfel de politică de alianță pentru sindicate intră mereu în discuție atunci când sindicatele pot dobândi competențe suplimentare, respectiv își pot prezenta doleanțele unei largi opinii publice. Partenerii de alianță ar fi de aceea grupările de femei corespunzătoare din partide sau grupările de tineret din rândurile studenților sau chiar NGO-uri specifice temelor privind anumite probleme reale. Dincolo de aceasta se poate imagina și un caracter internațional de uniune, astfel încât de exemplu sindicatele de ramură a două țări vecine să lucreze împreună la un astfel de proiect și în acest fel să poată fi dezvoltate și o multitudine de experiențe.

Este necesară o nouă imagine

În final un aspect al muncii sindicale care nu este deloc lipsit de însemnătate. În aproape toate țările în tranziție sindicatele nu se bucură de o imagine foarte pozitivă. Există ce-i drept excepții, precum în Slovenia sau Cehia, acestea sunt însă rezultatele procedurilor de schimbare de-a lungul anilor din sindicate spre structuri și stiluri de politică mai moderne.

În cea mai mare parte sindicatele suferă ele însele din pricina imaginii lor. În aceeași măsură ele întâresc adeseori această imagine căci reprezentarea lor la toate nivelurile se modifică numai puțin. Acest lucru este valabil pentru activități și persoane. Astfel, ca și până acum, este cel mai ușor pentru mulți funcționari să apară în grupe de întreprindere, care le sunt deja cunoscute și să clarifice concepțiile și revendicările sindicale. Mult mai greu este să se expună unei situații sau opinii publice, care le este necunoscută și să discute despre subiecte care probabil nu au fost încă „procesate” sau pur și simplu numai să asculte atent. La fel de greu este adesea și pentru funcționari să-și imagineze, că acțiunile care au efect asupra opiniei publice pot să arate și complet altfel decât manifestațiile sau demonstrațiile. Dar există atât de multă creativitate în cercul membrilor sindicali – că este suficientă o trimitere la membri din sindicatele culturale sau chiar din sindicatele jurnaliștilor.

Aceasta ar fi și următoarea idee pentru un proiect sindical: dezvoltarea de noi forme de reprezentare personală în public ...

Despre autor

Mai întâi Frank Hantke a colaborat având o funcție onorifică în două sindicate ale confederației sindicale germane și a fost ales aici pentru a ocupa două poziții diferite. Astfel el a fost ca mecanic auto membru în comitetul de întreprindere într-o firmă mică din Düsseldorf, ca student membru în conducerea regională a sindicatului lui de profesori (GEW) din Nordrhein-Westfalen, al cărui membru onorific în conducerea federală a devenit spre sfârșitul perioadei sale de studenție.

Apoi el a avut mai întâi funcția de director general al sindicatului profesorilor din districtul landului Nordrhein-Westfalen, înainte de a activa timp de peste zece ani în diverse funcții ca președinte al conducerii federale DGB (Uniunea federală sindicală germană). El a colaborat având și funcții onorifice în conducerile locale al Partidului Social Democrat (SPD) din Düsseldorf și Duisburg.

Din 1998 Frank Hantke conduce proiecte regionale ale Fundației Friedrich Ebert (FES) având ca domeniu tematic „Relațiile de muncă și dialogul social“ – mai întâi timp de cinci ani în Varșovia pentru Europa Centrală și de Est, din 2004 în Belgrad pentru regiunea Europei de Sud-Est.

Frank Hantke s-a implicat în discuțiile legate de reformă ale sindicatelor germane de când era angajat al DGB (Uniunea federală sindicală germană). De asemenea el se număra printre primii funcționari, care au lucrat împreună cu sindicatelor din Europa de Est după 1990. I-a fost clar extrem de repede pe parcursul activității sale în cadrul FES, că succesul sindicatelor

din țările în tranziție se poate asigura în mod durabil și extinde în organizații numai prin modificări structurale radicale.

Câteva rezultate ale discuțiilor sale avute de-a lungul a peste 20 de ani cu sindicatele din țările europene aflate în tranziție, referitor la această temă, sunt prezente acum în această carte, sub forma unei culegeri de idei și al unui catalog cu experiențe.