

Povratne informacije o strategijama EPSU partnera iz Bosne i Hercegovine, Crne Gore, Severne Makedonije i Srbije

Komentari od 25. februara – Dr Greg Thomson

Ovo je kratak sažetak komentara koje sam dao 25. februara.

1. Velika zahvalnica svima što ste nam poslali vaše strategije. Svi su učesnici izrazili pravi entuzijazam za organizovanje i regrutovanje, kao i snažno razumevanje zašto je to tako važno.
2. Molim vas imajte na umu da je ovo samo početak procesa. EPSU je posvećen pružanju dugoročne podrške za partnere u razvoju i implementaciji njihovih strategija. Agnieszka, Miloš i Artem su tu da vam pomognu.
3. Kontekst je sve. U skoro svim izlaganjima u ovoj grupi je istaknuto u određenom stepenu da je sindikalno članstvo podeljeno prisustvom politički kontroliranih sindikata na radnom mesto, takozvanih „žutih sindikata“ (tj. sindikata koji su pod dominacijom poslodavaca) i pasivnih servisnih sindikata. Svi su EPSU partneri izrazili snažnu posvećenost nezavisnom zastupanju svojih članova. Čisto da budem jasan, upravo na to i treba da se odnosi sindikalizam. U tom kontekstu, konkurenčija sa drugim sindikatima je uobičajeno neizbežna i snažni fokus na organizovanje je još važniji.
4. Sa druge strane, kada postoje drugi nezavisni sindikati koji zastupaju svoje članove, treba razmisliti o saradnji i kolaboraciji. Podele samo jačaju poslodavca.
5. Većina partnera je imala napisanu strategiju. Želeo bi da vas sve podstaknem da imate pismeni strateški dokument koji se revidira i ažurira. Ako ga dostavite EPSU, to će njima biti od pomoći da pomognu vama.
6. Pisana strategija koja je koncizna i pristupačna se treba koristiti kao platforma za priključivanje organizovanju u celom sindikatu. Ne razumeju svi isto važnost organizovanja kao što ste vi pokazali da razumete. Od vitalnog je značaja da

proširite ideju diskusijama, obrazovanjem i obukom. Ovo je dugoročan i kontinuirani proces.

7. Razvoj agende za organizovanje se najbolje radi u **radnoj grupi**. To nije aktivnost neke komisije gde se celi rad prenosi na jedno lice. Potrebna vam je grupa ljudi u kojoj svaki pojedinac aktivno radi na organizovanju. Dobro je bilo videti i da nekoliko partnera užurbano radi na razvijanju mreža organizatora. Suštinsko je da su svi aktivisti, poverenici i organizatori obučeni o tehnikama organizovanja. Ovo treba biti ukorenjeno u programe za obrazovanje i obuku sindikata. Dakle, na primer, u obukama o pregovaranju treba se potencirati kako se pregovori mogu iskoristiti za organizovanje i koliko je važno dobro organizovanje za efektivne pregovore.
8. Osnovni alat organizovanja je centralizovana kompjuterska **baza podataka**. Treba podvući da su partneri koji imaju takve baze podataka bili uspešniji u ciljanju na područja sa najvećim potencijalom za organizovanje radeći upoređenje postojećih profila članstva sa informacijama o zaposlenosti i tržištu rada. Dodana prednost je to što baza podataka olakšava komunikaciju sa članovima. Bilo je jasno da dok je nekim partnerima potrebna samo tehnička pomoć sa uspostavljanjem baze podataka, drugi su imali probleme sa lokalnim čuvarima podataka. Uspostavljanje baze podataka treba biti prioritet za sve partnere.
9. Svi partneri znaju da je regrutovanje i organizovanje licem u lice najefektivnije. Ovo je teže od uobičajenog zbog tekuće pandemije.
10. Društveni mediji se trebaju isključivo koristiti kao podrška regrutovanju licem u lice. Neki partneri su već koristili društvene medije. Oni moraju biti ažurirani i moraju omogućavati dvosmernu komunikaciju. Sve ovo oduzima vremena i ne treba biti ostavljeno samo jednom licu. Uspostavljanje **uredničke grupe** može proširiti rad na više ljudi i omogućiti ljudima da aktivno doprinose ako im izgleda da je drugi sindikalni rad isuviše težak. Mladi se članovi često osećaju samouverenije sa društvenim mrežama i ovo može biti koristan način da ih uključite u sindikalne aktivnosti.

11. Zbog konkurentnog okruženja u kojemu se nalaze partneri i zbog zaposlenih koji nisu članovi sindikata, a ipak uživaju sve privilegije, vredi ponoviti glavni argument za sindikalno članstvo. Vredi i ubediti zaposlene da razmisle o tome sa tačke gledišta poslodavca.

Svaki poslodavac koji je suočen sa samo nekoliko zaposlenih koji traže pravednije plate i uslove može mirno da ih ignoriše.

Ako se ti zaposleni organizuju kako bi se mogli međusobno podržati, kao recimo u sindikatu, poslodavac ima problem.

A ako tih nekoliko porastu u broju da postanu većina radnika, onda poslodavac više ne može da ignoriše njihove zahteve.

Suočeni sa ovom poteškoćom, poslodavci često traže načine da podriju ili drže po strani radničkog lidera.

Međutim, kada većina radnika sa mnogo lidera traži pravednije plate i uslove, poslodavac nema drugog izbora nego da ih sluša.

Drugim rečima, radnici koji nisu članovi sindikata ili koji pripadaju bilo čemu drugom nego nezavisnom reprezentativnom sindikatu ne postižu ništa, oni jedino pomažu poslodavcu. Ovu poruku treba stalno ponavljati.

12. Neki su partneri diskutovali o mogućnosti usvajanja zakonodavstva koje obezbeđuje da samo sindikalni članovi dobijaju beneficije dogovorene od strane sindikata. Opasnost u vezi sa tim predlogom je da to može biti iskorišćeno od samih političara u koje se pouzdate da usvoje takvo zakonodavstvo kako bi podržali političke ili žute sindikate ili kako bi izvršili pritisak na nezavisne sindikate. Bolje je povećati sindikat potenciranjem naše nezavisnosti od političara, nego da se moramo pouzdati u njih za porast našeg članstva. Radnici žele i njima trebaju slobodni i nezavisni sindikati koji ih zastupaju.

13. Najbolji način da objasnite članovima nezavisnost vašeg sindikata i njegovu efektnost u zastupanju je da sindikat proslavi svoja postignuća. Tako da, pitanje nije uvek zašto nismo dobili više, već koliko smo više mogli da dobijemo sa više članova i aktivista. Ovo je još očiglednije kada su članovi bili uključeni iz početka u formulisanju zahteva i preuzimanju aktivnosti za njegovu podršku, koliko i malo to bilo. Inače, postoji opasnost da će drugi tvrditi da su oni dobili poboljšanja za

radnike, iako nisu ništa uradili. Angažovanjem vaših članova od samog početka jasno daje na znanje da se njihov sindikat izborio za poboljšanje.

14. Jedan je partner vrlo dobro rekao da se sindikalizam odnosi na „mi“, a ne na „ja“.

Nadam se da su vam ovi komentari od pomoći. Upamtite: -

- Stavite vašu strategiju organizovanja napismeno i ažurirajte je.
- Širite priču i delite radne zadatke.
- Imajte centralizovanu bazu podataka.
- Proslavite vaše uspehe.
- Objasnite važnost nezavisnih reprezentativnih sindikata – pa isto ponovite još jednom.

U suštini, ovo treba da bude samo početak. EPSU je tu da vam pomogne.