Informacja zwrotna na temat strategii związków stowarzyszonych w EPSU z Czech, Polski i Węgier

Notatki z dnia 26 marca – dr Greg Thomson

Oto krótkie podsumowanie uwag, które przekazałem 26 marca.

1. Ogromne podziękowania dla Was wszystkich za podzielenie się swoimi strategiami. Wszyscy uczestnicy wykazali prawdziwy entuzjazm dla organizowania i rekrutacji, jak również silne zrozumienie, dlaczego jest to tak ważne.

2. Jest to dopiero pierwszy krok długiego procesu. Proszę pamiętać, że koledzy z EPSU służą Wam pomocą na tym etapie. Niektóre stowarzyszone związki są bardziej zaawansowane w tym procesie niż inne i już zaczynają czerpać korzyści z przyjęcia solidnej strategii organizacyjnej.

3. Wspaniale, że wszyscy stworzyli pisemny dokument strategiczny. Wasze dokumenty mają oczywiście różny poziom złożoności, w zależności od tego, jak daleko posunęliście się w opracowywaniu Waszych strategii.

4. Niezależnie od stopnia złożoności, każdy dokument strategiczny jest punktem odniesienia, który pokazuje Waszą strategię. Oznacza to, że dokument ten powinien być wykorzystywany do promowania organizowania się wewnątrz związku, co jest niezwykle istotne. Ale musi on być również poddawany weryfikacji i aktualizacji, w miarę wdrażania i oceny strategii.

5. Organizowanie się może być promowane wewnątrz związku poprzez przekazywanie tekstu strategii oraz poprzez edukację i szkolenia. Zasadniczo musimy dążyć do rozpowszechniania informacji i do podnoszenia wysiłków na rzecz organizowania. Im więcej osób aktywnie zaangażuje się w organizowanie, tym lepiej możemy rozłożyć podział niezbędnych działań.

6. Kilka związków zgłosiło, że posiadają scentralizowaną elektroniczną bazę danych członkowskich lub że jest w trakcie jej tworzenia. Takie związki mają wyraźną przewagę. Po pierwsze, baza danych pomaga w analizie uzwiązkowienia, pokazując, gdzie liczba członków rośnie, a gdzie maleje. Pomaga to w ukierunkowaniu dostępnych zasobów i wysiłków. Pozwala to również związkowi na zidentyfikowanie dobrych praktyk. Na przykład, jeśli uzwiązkowienie wzrosło w danym regionie lub zakładzie pracy, można dokonać analizy, jakie konkretne działania w tym regionie czy zakładzie mogły to spowodować.

7. Scentralizowana elektroniczna baza danych o członkach ułatwia również komunikację. Wszystkie scentralizowane bazy danych mają adresy e-mail i numery telefonów do wysyłania sms-ów. Baza danych może być wykorzystywana do taniej masowej komunikacji z wszystkimi członkami związku, albo można z niej wybierać określoną kategorię członków jako adresatów.

8. Wszyscy jesteśmy słusznie przekonani, że komunikacja musi być dwukierunkowa, tak aby poglądy członków były słyszalne. I że komunikacja bezpośrednia, twarzą w twarz jest zawsze najbardziej efektywna.

9. Wszyscy uczestnicy uznają „jazdę na gapę” jako problem; w istocie jest to powszechny problem, z którym borykają się związki zawodowe na całym świecie. Zrozumienie zasad organizowania się stanowi odpowiedź na ten problem, co jest kolejnym powodem, dla którego promowanie organizowania się wśród szerszego grona członków poprzez dyskusję i edukację jest tak ważne.

10. Organizowanie się ma na celu budowanie siły związków zawodowych, tak abyśmy mogli uzyskać bardziej sprawiedliwe i lepsze warunki pracy dla naszych członków. Problem polega na tym, by pracownicy zrozumieli, że nie wstępując do związku zawodowego, podważają jego siłę, działają na korzyść pracodawcy i zmniejszają prawdopodobieństwo, że będą sprawiedliwie traktowani w pracy.

11. Chęć bycia sprawiedliwie traktowanym jest niezwykle silnym czynnikiem psychologicznym. W związkach zawodowych chodzi o sprawiedliwość, a konkretnie o sprawiedliwą płacę, warunki i traktowanie. Problem polega na tym, że pracownicy nie zawsze wierzą, że istnieje związek między ich przystąpieniem do związku zawodowego a sprawiedliwym traktowaniem. Musimy zademonstrować ten związek poprzez nasze działania.

12. Pokazywanie relacji między uzwiązkowieniem a sprawiedliwym traktowaniem w pracy jest procesem trzyetapowym. Po pierwsze, związek musi być postrzegany jako ten, który słucha członków i dąży do realizacji żądań, jakie są ważne dla pracowników. Następnie członkowie muszą być zaangażowani i informowani o postępach. Oznacza to informowanie ich na bieżąco i zwracanie się do nich o podjęcie działań,

nawet w ograniczonym zakresie, w celu wsparcia związku, tak aby wszyscy byli zaangażowani w ten proces. Wreszcie, należy przeprowadzać konsultacje z członkami w sprawie akceptacji wyników działań związku zawodowego. Mówiąc prościej, pracownicy muszą widzieć, że członkowie decydują o tym, co związek robi w imieniu pracowników, że to oni przyczyniają się do osiągania rezultatów i mają wpływ na to, czy są one akceptowalne czy nie.

13. Idealnie byłoby, gdyby ten proces został powtórzony na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Chodzi zatem o to, aby pracownicy byli członkami związku i byli aktywni na każdym szczeblu związku. To wszystko wymaga czasu. Jednak im dalej będziemy posuwać się w tym procesie, tym lepiej zorganizowany i silniejszy będzie związek.

Mam nadzieję, że te komentarze są pomocne. Pamiętajcie, że jesteśmy na początku procesu, teraz powinniście dokonać weryfikacji opracowanych strategii, a następnie zacząć je realizować. EPSU służyć Wam będzie pomocą i wsparciem. Oczywiście każda strategia jest inna, ponieważ odzwierciedla uwarunkowania prawne, społeczne i gospodarcze Waszego kraju. Niemniej jednak, każda strategia zyskuje na procesie ciągłej oceny i modyfikacji – aby wzmacniać to, co się sprawdza i odrzucać nietrafne elementy.