

Можете ли да осигурите
професионалистите
и управителите да се
ангажират с профсъюзните
ценности ?

Можете ли да защитите
специфичния интерес
на професионалисти и
управители ?



TRAN-MAPS

Транспортни профсъюзи,
организиращи Управленски & Професионален
персонал
(У&ПП)



ТАБЛИЦА НА СЪДЪРЖАНИЕТО

1. КОИ СА ЧЛЕНОВЕТЕ НА R&MS? И ЗАЩО СЕ НУЖДАЯТ ОТ ПРОФСЪЮЗНА ЗАЩИТА?	5
2. ЗА ДЕФИНИЦИЯ НА R&MS	9
2.1 За дефиниция на R&MS	9
2.2 Изпълнителни директори: призната, но трудна за очертаване професионална група	11
3. РАБОТНО ВРЕМЕ НА R&MS & РАБОТНО НАТОВАРВАНЕ	15
4. R&MS И ЕВРОПЕЙСКО УПРАВЛЕНИЕ НА ОТГОВОРНОСТТА	19
4.1 Въведение	19
4.2 Липса на общо разбиране	19
4.3 Към ясна рамка	20
4.4 Членовете на R&MS са съюзници в изпълнението на политиките на CSR	21
5. КРИМИНАЛИЗИРАНЕ НА R&MS	23
5.1 Резюме	23
5.2 Криминализация на R&MS в различни транспортни сектори	24
5.3 Специални въпроси, възникващи при криминализирането в контекста на R&MS	28
5.4 Как може да бъде защитен R&MS? Как могат да помогнат профсъюзите?	31
5.5 Заключителни забележки	36
6. ЖЕНИ РАБОТНИЧКИ И R&MS	39
6.1 Въведение	39
6.2 Описание и очаквани предизвикателства	39
6.3 Резюме, заключения и препоръки	40
6.4 Препоръки за профсъюзите	41
7. МЛАДИ ВИПУСНИЦИ	45
7.1 Млад R&MS, срещащ проблеми на работното място	45
7.2 Как да действваме в случай на реструктуриране на една фирма?	46
7.3 Реструктуриране на обществения сектор (Местно ниво)	49
7.4 Окончателни забележки	49
7.5 Млади професионалисти в социалното проучване	51
7.6 Някои заключения	51

8. КАК ДА СЕ ОБЕДИНИ В ПРОФСЪЮЗ P&MS?	53
8.1 Как да се обедини в профсъюз P&MS: предизвикателства, разрешения, заключения	53
8.2 Професионален и управленски персонал - служители със специфична длъжност и специални интереси	54
8.3 Кои са членовете на P&MS?	55
8.4 Има ли полза P&MS от присъединяването към профсъюз?	56
8.5 Кой профсъюз е подходящ за P&MS? Към ръководна линия	59
8.6 Резултати от работните групи: "Как да се обединят в профсъюзи представителите на P&MS"	61
9. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ	65
10. СЛОВА БЛАГОДАРНОСТИ	69

1. КОИ СА ЧЛЕН ОВЕТЕ НА P&MS? И ЗАЩО СЕ НУЖДАЯТ ОТ ПРОФСЪЮЗНА ЗАЩИТА?

В течение на много години наблюдаваме профсъюзите по света, защитаващи правата на работниците от всички атаки. Десетилетия наред, профсъюзите се борят, за да сложат край на бедността, робството и класовата дискриминация.

С разрастване на новите компании, нараства и нуждата от работници. Преобразуването и необходимостта от подобряване на семейния живот и сигурността и поемането на по-ръководни функции в новите процъфтяващи индустриални компании, вдъхнови някои мъже и жени, работещи в тези фабрики.

Изглежда желанието на аристокрацията да натрупа богатства, без да се интересува от обикновените работници на тези предприятия, направи така, че най-образованите от тях станаха говорители от името на работническата класа. Това доведе до повишаване на заплащането и предпоставката, че повишаването в йерархията води до успешно бъдеще в управлението. По онова време, перспективата за заемане на ръководна/контролираща длъжност и повишаването в йерархията към управлението, би довело до сигурност в работата и богатство.

С навлизането в 20-ти век, станахме свидетели на важен преход от богатство и сигурност, към стрес и несигурност. С въвеждането на компютри и мобилни телефони, подобрението в начина на живот на P&MS (Управленски и професионален персонал) намаля през годините и беше заменено от повишено работно време, работно натоварване и дори криминализация. Членовете на P&MS сега станаха черните овце за компаниите, търгуващи на местно, национално, европейско или дори глобално равнище. В опита на собствениците на компании да отстранят задълженията от своите печалби и да заобикалят националните закони и наредби, P&MS все повече са подложени на съдебно преследване за задължения от тяхно име.

Наблюдаваме също все повече зрелостници по мениджмънт, навлизащи в областта на бизнеса, с отлични квалификации, но с малък или никакъв опит, за да изпълняват функциите си. Също така, със своите слаби или липсващи умения за работа с хората, тяхната задача да мотивират и дисциплинират работниците ("сини якички"), може да доведе до разрушителни конфликти, което причинява слаба мотивираност и намалена производителност и отново ги прави лесна мишена за уволнение.

В много транспортни сектори, това означава нередности в равенството, с липса на прозрачност в заплащането между мъжете и жените и отсъствие на перспективи за повишение на хората от малцинствата, от емигрантските среди и за жените.

С все по-нарастващото изпълнение на европейското законодателство, свързано с корпоративната социална отговорност (CSR), корпорациите и компаниите се стремят техните мениджърски екипи да създадат корпоративен имидж, който би допринесъл за повишена рентабилност и намалени задължения за представляваната от тях компания. Тъй като основното внимание е насочено все повече и повече върху въпросите за опазване на околната среда и минимизиране на социалното въздействие на процеса по деиндустриализация върху обикновените работници (“сини якички”), къде е CSR за създателите на фирмения имидж? Къде е също така защитата и признанието на P&MS, чиито семеен живот е ошетен от високо трудово натоварване и страха от безработица при неизпълнение на финансовите цели?

В цяла Европа станахме свидетели на създаването и укрепването на съюзи, както на европейско, така и на глобално ниво, които се противопоставят от името на работниците на водещите до обедняване несправедливости от страна на компаниите. Въпреки това, в много сектори нашите съюзи нямат силата, която се изисква, за да изтъкнат социалната отговорност на корпорациите. Това отчасти се дължи на липсващото признание и разбиране на висшите кадри, които са обхванати от същите профсъюзи, на които принадлежат обикновените работници (“сини якички”).

Все още позволяваме на компаниите да правят разделение между “сини” и “бели якички”. Не можем да позволим това да продължава, след като искаме да създадем справедлива работна среда за всички.

До това разделение допринесе обичайната практика на сините якички през десетилетията да се разграничават от своите колеги, които са се изкачили в йерархията на отговорни длъжности в компаниите. Дори профсъюзното движение ги подтикна към малцинството от работници, търсещи по-голяма сигурност в работата.

Въпреки това, има промяна. В индустрията и с въвеждането на компютрите през последните няколко десетилетия, видяхме голямо преминаване на работните сили в позициите на бели якички. Подготвени ли бяха нашите съюзи за това?

Отговорът на този въпрос в много случаи е отрицателен! Профсъюзите не винаги бяха способни да се приспособят плавно към нарастващия трудов пазар и непрекъснато увеличаващата се роля на белите якички в транспортните сектори. Профсъюзите не винаги успяваха да предвидят, че компютрите стават двигатели на нашите индустрии и все повече и повече сини якички трябва да заменят инструментите си с клавиатури.

С развитието на индустриалната революция и заместването на хората от компютри, профсъюзите трябва да преоценят собствените си, променящи се среди на организация и наемане. Нужно е да се осигури по-голямо разбиране и обучение. В определени случаи това може да доведе до реструктуриране на някои сектори за укрепване и ревитализиране на техните цели и стремежи: да защитят условията и правата на всички работници, независимо от цвета на якичката им, техния пол,

произход, религиозни вярвания или сексуална ориентация.

Следователно, целта на настоящата публикация е да се разшири миогледът и обхватът на нашите съюзи, да се предостави съдействие и база за размисъл за обсъждания с Ваши колеги за начина, по който Вашият съюз се справя с нарастващите проблеми на управителния и професионален персонал, засягащи тяхното здраве, начин на живот и способност да изпълняват своята ежедневна работа.

За да предоставят истинска защита на тази група от високо-квалифицирани, но напълно уязвими работници, профсъюзите трябва да се преобразуват според техните нужди. По-голямата защита на членовете на сините и бели якички във връзка с малтретирането, тормоза и виктимизацията на работното място, е и винаги трябва да остане приоритетна цел на всички съюзи.

Целта на настоящата публикация е да помогне на профсъюзите да започнат вътрешно обсъждане за това кой трябва да бъде определен като член на P&MS във Вашия съюз, Вашата страна, с какви проблеми се сблъсква тази група от работници и как най-добре може Вашият съюз да защити тези членове.

Колкото по-голям е натискът върху тази високо-образована и квалифицирана група от работници, по-голяма е нуждата от тяхното организиране. За тази цел, все повече е необходимо профсъюзите в Европа да разберат по-добре тази малка, но важна група от работници. Това е целта на настоящия проект.

Michel Patard, Eduardo Chagas,
Sandra Vercaammen, Carlo Parietti, Kia Regnér и Andreas Hasle



2. ЗА ДЕФИНИЦИЯ НА P&MS

Общоприета дефиниция на целевата група представлява отправната точка на всички организационни усилия.

От съществено значение е целевата група да е свързвана с описанието на длъжността в дефиницията. Това трябва да бъде лесна за употреба дефиниция, без да е нужно адаптирането ѝ към определена ситуация.

В контекста на проекта TRAN-MAPS, ETF разработи дефиниция на Професионалния & управленски персонал (P&MS). Тя преднамерено бе разработена в достатъчно общ вид, за да има място за обсъждане на по-точно описание на P&MS, което да е приложимо във всяка страна. Каним всички филиали на ETF да усъвършенстват и адаптират дефиницията, отчитайки специфичностите и реалностите на P&MS в съответната им страна.

2.1 Защо да се опитваме да дефинираме P&MS?

Не можем да разглеждаме, организираме и работим с P&MS без общо разбиране какво обхваща P&MS.

Всяка инициатива, предприета при организиране на P&MS, трябва да съответства на дефиницията за P&MS. Без постигането на съгласие за дефиницията, нараства рискът от непоследователни подходи и неуспех.

Различията между големия брой държави, които участват в тази важна дейност, трябва да бъдат взети под внимание при разработването на дефиницията на ETF на P&MS.

Професионалистите лингвистично са описани като: “лица, които са ангажирани в определена дейност или занятие за печалба или компенсация като средство за препитаване.”

Поради личния или поверителен характер на много професионални служби и следователно необходимостта да им гласуваме голямо доверие, повечето професионалисти подлежат на стриктни кодекси за поведение, спазвайки строги етични и морални задължения.

Професионалистът е експерт, който владее конкретна област, характеризираща се със следното:

- ▶ Високо-качествена работа, например в следните области: творения, продукти, услуги, презентации, консултации, основно / друго проучване, администрация, придружена от висока степен на автономност и отговорност в изпълнението на работата;
- ▶ Компетентност и специализирано познание - често изискване за високо равнище на научно, техническо или административно образование - в областта, в която човек упражнява професията си.

Поради промените на трудовия пазар, съставянето на ясна дефиниция на P&MS става по-трудно. Новото управление включва по-гъвкава организация на работата, гъвкаво управление, повишена адаптация на технологията и служители с висока степен на адаптивност, повишена приспособимост в отношенията между работници и работодатели.

Ето защо наблюдаваме, че така наречената преди “ежедневна работа”, сега се превръща в “проект за развитие”. В този смисъл, професионалистите са не само квалифицирани работници, но и “експерти в определена област” и освен това се ползват с доверието на работодателя.

В този случай границите между професионалистите и управителите избледняват.

Организационното рационализиране използва организационните и социални умения на работниците за намаляване на необходимостта от управление. Изчезва основният конфликт между работодателя и работниците-надничари.

На фона на гореизложеното, “професионалист” може да се характеризира, както следва:

Професионалистът изпълнява работа, която изисква високо ниво на образование и заема длъжност, ползваща се с доверието на работодателя. “Доверието” може да се определи като поемане на отговорността за изпълненията на други служители.

Тази дефиниция включва управители на проекти и управители на екипи.

“Управителят” като такъв, има друга роля във фирмата. За разлика от професионалния персонал, управителят притежава отговорността за организиране на работата.

В основата си това означава да наема и да уволнява служители. В съвременния контекст, това “същностно” управление на човешки ресурси (HRM) често е разпределено в специален отдел и ролята на управителя стана повече ръководна. Освен организация на работата, деликатният елемент на HRM за мотивация, свързани със здравето въпроси, обучение и др., изпълват съдържанието на работата.

Ето защо, дефиницията на “управленски персонал” може да бъде:

Служител, на когото е гласувано доверие, който притежава отговорността да организира работата и едновременно с това изпълнява множество задачи, свързани с управление на човешките ресурси.

2.2 Изпълнителни директори: призната, но трудна за очертаване професионална група

Към дефиниция на P&MS: случай в Белгия

Преди да започнете да организирате P&MS, трябва да имате ясна идея какво представлява P&MS. Какво прави някого управител или професионалист? Като отправна точка, ETF разработи общо описание на характеристиките на професионалиста и управителя, проект на описание, което е включено в настоящата публикация. Въпреки това, всяка държава може да има различна дефиниция за управител и професионалист, както има и различен трудов закон. Ето защо, всеки профсъюз трябва да разработи дефиниция на P&MS, отчитайки тяхната национална ситуация и специфичност. На следните страници можете да прочетете за пътя, следван от белгийския профсъюз, за да стигне до общоприета концепция за P&MS. Това може да е от помощ при ангажиране на Вашия профсъюз с това упражнение.

В Белгия “изпълнителен директор” е признато понятие, която се отнася за специфична група служители: високо-квалифициран персонал, заемащ длъжността управител или специалист, намиращ се на позиция между фирменото управление и производствения или обслужващ персонал, с атрактивно заплащане (“включително фирмена кола”). Също така, те са представени отделно в обсъжданията на управление-работна ръка и имат собствени групи по интереси (профсъюзи).

Това разбира се, все още не е точна дефиниция на изпълнителната директорска длъжност. Тук може да бъде от помощ описанието в “Съкратено изложение на професионалните работници” на Международната организация на труда. То предлага два критерия: изискването за по-високо равнище на “научно, техническо или административно” образование и висока степен на автономност и отговорност в изпълнението на задачите, може би в управленската роля. По този начин, дефиницията на ILO се отнася не само за високи длъжности в организацията с многостранни координационни задачи, но и за изпълнителни директори от средното управление или за работни места, за които се изисква компетентност и които в определен смисъл се намират “извън организационната йерархия”. Тази

класификация отговаря на класификацията на ISCO¹ за професионални групи, в които ISCO 1 се отнася за висшето управление, а ISCO 2 за средното управление и за професионалистите.

Резултатите на Eurostat показват, че приблизително 19% от служителите в ЕС принадлежат на тези ISCO групи; този процент е по-висок в западноевропейските държави, понякога превишаващ 25% (Белгия: 28.4%): следователно, съгласно цифрите, изпълнителните директори са много важна професионална група (**Еврокадри**, Професионален и управленски персонал в Европа и техните профсъюзи в 21ви век, 2009 г., стр. 8-10).

Въпреки това, класификацията на ISCO не е съвсем ясна. Голямата разлика в дяла на ISCO 1 и 2 служители сред работната сила в различни страни предполага, че отдаването на този (директорски) статут за определени длъжности зависи от социалния контекст, обсъжданията в управлението-работната ръка и регулаторната среда. Накрая, оценката (ISCO) въз основа на длъжностните наименования не е проста и в резултат на това често не се извършва с необходимото внимание. Професионалната класификационна структура на ISCO, използвана широко в различни административни файлове, не е подходяща: това е заключението на изследователи в тяхното проучване за подготовка на политиката за установяването на “изпълнителна обсерватория” в Белгия. Авторите посочват, че за научни

1 International Standard Classification of Occupations (ISCO)

TRAN-MAPS Семинар, Копенхаген



изследвания и проучвания, самоидентифицирането на участника дава най-достоверна представа.

Ето защо, юридическото понятие за “изпълнителен директор” е едва бегло представено в повечето държави.

Понятието “изпълнителен директор” се среща в Белгийския трудов закон само в постановленията относно изборите на представители на служителите и представянето на изпълнителни директори в работния съвет. Постановлението (променящо) от 22/01/1985 определя изпълнителните директори като “служители на заплата на висока длъжност във фирмата. Това обикновено се отнася за притежателя на конкретно ниво на образование.” Такова общо описание прави различieto обект на тълкуване (и на споразумение) между съответните страни във фирмата. Горепосоченият законов случай не само показва, че това упражнение често не е просто, но и изтъква значението на контекста, в който фирмата работи и отношенията между управлението и работната ръка: в следствие (в юридически смисъл), напълно е възможно една и съща длъжност в една фирма да се нарича “изпълнителен директор”, а в друга не.

Въпреки тази административна и правна неяснота, свързана с разграничаването на изпълнителните директори, понятието се прилага при установяване на условията на наемане за съответните служители.

Това обикновено се извършва в отрицателно отношение:

- ▶ Служители на заплата, която не е свързана със скала на работните заплати: служители, които не се намират в класификационната система и /или структура на скала на работните заплати, определена в обсъжданията на управлението и работната ръка;
- ▶ Служители, които не са обект на приложението на договори от колективни споразумения;
- ▶ Служители, изключени от законно-установеното ограничение на работните часове и наредби за извънредната работа. Докато такива трудови наредби в действителност се отнасят за изпълнителните директори, на практика, не се очаква да бъдат взети много сериозно.

Това разглеждане на понятието “изпълнителен директор” води до следните заключения:

1. Групата на изпълнителните директори е по-широка от управлението и от средното управление и включва също високо-квалифицирани длъжности “извън йерархията” с висока степен на автономност, отговорност и правото да поемат инициативата. Тази група е достатъчно описана с термина “управители и професионалисти” (УП).
2. Лицето, което принадлежи точно на групата УП, зависи само в ограничена степен от правните изисквания. В по-голяма степен това е въпрос на дефиниции, използвани “на действителна служба”, обусловени в голяма степен от трудовите отношения.

3. Въпросът за работните часове е от важно значение за определяне кой е и кой не е изпълнителен директор. Една от хипотезите е, че връзката между дефиницията за изпълнителен директор и правилата за приложение на работните часове/извънредно работно време често е противоположна. Не са толкова характеристиките на УП, които определят приложимите закони за работните часове и извънредната работа. Служителите често са класифицирани като изпълнителни директори в зависимост от техния гъвкав подход към работните часове.

Накрая, въз основа на фламандското проучване за изпълнимост (*Vlaamse werkbaarheidsmonitor* или WBM), можем да осигурим кратък профил на фламандските УП в частния сектор. WBM определя професионалната група въз основа на самостоятелното представяне (категории отговори “професионалисти и средно управление” и “висше управление и борд на директорите”) и така вероятно е добре съотносима с конкретното разграничение на групата УП, използвана на най-ниското работно равнище.

Изпълнителните директори представляват 21.8% от общата работна сила в частните сектори (43.2% обикновени работници и 35.0% висши служители). Ако превърнем този процент в абсолютни числа, говорим за приблизително 290,000 души.

73.9% от УП участниците считат себе си за част от подгрупата на “професионалисти и средно управление”; 26.1% за част от висшето управление. Групата на изпълнителните директори е представена предимно от мъже (32.4% жени), високо квалифицирани (31% “степен бакалавър”; 46.4% “степен магистър”) и характеризирани с “напреднала” възрастова група (10.6% от УП са в двадесетте; 31.3% са в тридесетте; 34.3% са в четиридесетте и 23.9% са в петдесетте или по-възрастни). 39.7% от УП са заети в индустрията (половината от тях в металургията и химическия сектор) и 60.3% в услугите (половината от тях във финансовия сектор и бизнес услугите).

3. РАБОТНО ВРЕМЕ НА P&MS & РАБОТНО НАТОВАРВАНЕ

Познанието на работата и нетната икономика променят трудовата организация; Членовете на Професионалния и управленски персонал (P&MS) често са първите, които срещат нови съдържания, проблеми и възможности. Настоящият документ предоставя допълнителни подробности за концепцията за работно време и измерване на работното натоварване, как това е довело до по-несигурни работни условия за P&MS и каква роля трябва да изпълняват профсъюзите в това отношение.

Работното време е една от най-бързо променящите се концепции по своето значение и в начина, по който трябва да се управлява, както от работодателите, така и от служителите и в областта на колективните преговори. Въпреки това, ако разгледаме работното натоварване, преговорите са много по-сложни. Дефиницията за работно натоварване зависи много от равнището на квалификацията и опита. Ето защо е много по-трудно да се определи ясна връзка между работното време и работното натоварване.

Традиционно, най-ясният критерий за измерване изпълнението на един работник, е броят на работните часове; определянето на времето може би е най-лесната част, по-трудно е да се заплати за него.

По твърде примитивен начин това беше и в много случай все още е, установено като възможността да се изчисли какъв брой действия човек е способен да направи за един час. Следователно, за работодателите беше лесно да се опитат да повишат обема на производството, увеличавайки работните часове или да повишат производителността, увеличавайки броя на действията на час. По същия начин беше ясно за профсъюзите да се опитат да подобрят защитата на работниците чрез ограничаване на броя на часовете и действията или чрез повишаване на заплащането на час.

От началото на миналия век, националните законодателства, с няколко изключения, изключиха най-висшите равнища на служителите от защитата на работното време. Европейската директива за работното време, както и преговорите и дебатът за нейното подновяване, следваха същата логика. Работодателите се опитват да прилагат неправилно концепцията за автономност за определяне на работното време, като претекст за преодоляване и подкопаване на защитата на служителите, което съответства на мащабно оттегляне от законодателството за защита на служителите.

Проблемът е, че цялата тази история беше и остава ограничена до чисто количествения начин за измерване изпълнението на работниците.

Въпреки това, какво се случва, когато времето вече не е ефективна мярка за изпълнението? В много работи и професии работниците и особено P&MS, оценяват придобитите умения и компетенции повече от времето; наличността повече от присъствието.

Въпреки постоянната необходимост от количествена защита за работното време, преговорите трябва да включват нови съдържания и инструменти относно работното натоварване. Допустимото работно време, успоредно със съблюдаване на натоварването, не трябва да се разглеждат като две конкурентни алтернативи, а като интегрална част на същата необходима, значима защита. Трябва да се вземат предвид едновременно.

По време на дългия процес на реформиране на Европейската директива за работното време, профсъюзите твърдяха, че няма абсолютно никакво основание за изключване на P&MS от обхвата на директивата. Изключването трябва да обхваща само служителите, които имат право да определят своето работно време и работното време не се измерва; имат пряка и окончателна отговорност за ежедневното управление на корпоративните дейности и които са упълномощени

TRAN-MAPS Семинар Лисабон



да управляват фирмата и да вземат корпоративни решения; или са висши изпълнителни кадри (СЕО или лица на подобни длъжности) и старши управители, подчинени пряко на лицата, които са избрани от борда на директорите.

Работното натоварване нарасна изключително много за У&ПП. Това доведе до затруднения в съчетаването на работата с частния живот и причини здравни проблеми. Профсъюзите трябва да работят за започване на преговори за работното натоварване в такива граници, които позволяват на хората да преговарят своето индивидуално натоварване от гледище на количество и на време; както и да преговарят кои инструменти и средства се изискват за постигане на целите по навременен начин. В това отношение, развитието на нови технологии, което позволява на служителите да работят от къщи, също трябва да е на дневен ред в договарящия процес.

Индивидуалните компетенции и умения придобиват все по-голямо значение. Следователно, колективните преговори трябва да включват разглеждането на индивидуалните нужди. Изисква се специално внимание за защита на работохолиците, дори и срещу волята им, за предупреждаването им за възможните последици за тях самите и за колегите им.

“Старата” цел за работното време, обогатена с нови цели, е най-напредналата граница за това ново предизвикателство.

4. P&MS И ЕВРОПЕЙСКО УПРАВЛЕНИЕ НА ОТГОВОРНОСТТА

4.1 Въведение

Профсъюзите играят важна роля за осигуряване поемането на корпоративна социална отговорност от страна на компаниите (CSR), напр. чрез поставяне на въпроса преден план в дневния ред за социален диалог и развитие на необходимите условия за тяхното успешно изпълнение. Членовете на професионалния и управленски персонал (P&MS) често са поставени в предната линия във връзка със заявяването на политиките на CSR. Впоследствие, трябва да заплатят за липсата на визия и ангажираност от главното управление на компаниите, често пъти обосновани чрез свързани с печалбата мотиви. Какви препятствия трябва да преодолеем, за да постигнем широко разпространено приемане и изпълнение на политиките на CSR, каква е отговорността на профсъюзното движение и как можем да улесним ролята, възложена на P&MS?

4.2 Липса на общо разбиране

Фактът, че е изключително трудно да се намери дефиниция за CSR (Корпоративна социална отговорност) и още повече за Управленска социална отговорност (MSR) показва колко деликатна е темата, както за индустрията, така и за профсъюзите.

В отсъствието на “правна” дефиниция, профсъюзите, както и фирмите, често развиват своя, въз основа на европейската институционална дефиниция, социалния контекст, в който работят и културата на техните трудови отношения. Последствието е, че взаимното разбиране за MSR зависи най-вече от специфичностите на съответния сектор и често се разбира различно в различните страни и дори сред профсъюзните организации. Това, което в една страна се нарича MSR, в друга страна може да попадне под наименованието “устойчиво развитие”.

Общоприетата от социалното движение дефиниция на MSR е:

“Отговорността на предприятията за тяхното влияние върху обществото”

По-подробната ISO 26000 дефиниция е толкова широка, че може да бъде спазена от повечето “некриминални” организации:

Carlo Parietti и Eduardo Chagas



“Социалната отговорност е отговорността на една организация за последствията от нейните решения и дейности върху обществото и околната среда, чрез прозрачно и етично поведение, което допринася за устойчиво развитие, включително здравето и благополучието на обществото; съобразява се с очакванията на акционерите; съответства на приложимия закон и отговаря на международните норми за поведение; интегрирана е в организацията и приложена на практика в нейните отношения.”

Въпреки това, неолибералните икономически актьори считат CSR (MSR) за основна разрушителна доктрина (М. Фридман), казвайки че нито едно предприятие не може да си позволи да поеме социална отговорност, което води до по-високи разходи.

Съществуват основни международно-признати принципи и ръководни линии за фирми, търсещи формален подход към CSR (MSR): **Ръководни линии на OECD** (Организация за икономическо сътрудничество и развитие) за мултинационални предприятия, **глобалните договорени принципи на ОН** и принципите на **ОН за бизнеса и за човешките права, стандартът ISO 26000, тристранната декларация ILO**.

Ето защо лесно можем да си представим, че CSR (MSR) е сложна тема, която обхваща множество реалности и предизвиква повече дискусии.

Ако искаме CSR (MSR) да стане реалност, работниците и техните представители (както висши кадри, така и обикновени работници) трябва да участват в провеждането ѝ на всички равнища, добре би било да се опитаме да направим CSR (MSR) тема на социален диалог.

4.3 Към ясна рамка

Ако сега разгледаме MSR конкретно, тя се основава на новаторството, дългосрочното обмисляне, социалната отговорност и професионалното развитие, всички елементи, която въздействат на цялата фирма.

Трябва да се отговори на няколко основни въпроса с цел определянето на правилно разбиране на MSR и нейното функциониране.

Какво трябва да се разбира под прозрачно и етично поведение? Какви граници трябва да премине бизнес общността, за да надхвърли обикновените очаквания за рентабилност?

Ако прилагането на MSR означава поемането на допълнителни разходи, ще бъдат ли подготвени потребителите и предприятията да платят за тях? MSR (CSR) може да доведе до по-рентабилна ситуация във фирмата, ако е добре организирана и

общоприета, защо тогава все още не е приложена в пазарната икономика и защо бизнесите участват в активно лобиране за предотвратяване на използването на CSR на политическо ниво?

Каква е стойността на докладите за CSR? Би трябвало да отразяват социалните постижения на предприятията и да осигуряват прозрачност. Въпреки това, тези стойности непрекъснато са поставени под съмнение, защото няма общоприета база за сравнение, с която да сравним изпълнението на различните фирми. Не са ли тези доклади четени и консултирани само от социалната общност, когато би трябвало да представляват допълнителна стойност за бизнес света? Страхуваме се, че в днешната икономическа система, предприятията няма да изразходват средства в интерес на общото благополучие, защото надпреварата за максимизиране на печалбата често се използва като извинение за съкращаване на разходите и за намаляване обема на работната сила.

Ще отнеме усилията на всички акционери за постигане на модела на отговорно управление, доставчиците на образование трябва да предлагат подходящото обучение, инвеститорите трябва да приемат дългосрочно планиране и отговорна рентабилност, вместо краткосрочна финансова възвращаемост.

MSR (CSR) може да помогне за увеличаване на стойността на акциите на корпорацията, защото има обществено търсене на акции на предприятия, които действат по социално-отговорен начин.

4.4 Членовете на P&MS са съюзници в изпълнението на политиките на CSR

Профсъюзите поддържат идеята, че членовете на P&MS могат да ръководят тези процеси, като е от съществено значение като инструктори, посредници, управители и координатори, да осигурят участието на всички служители.

P&MS може да създаде легитимност в новаторските въпроси, да принесе добри идеи. Участието на P&MS в бъдещето на фирмата не е само въпрос на ефективното използване на ресурсите, но и също демографски фактор. Те трябва да бъдат съзидателни, провокативни и изобретателни партньори.

MSR (CSR) все още не е приета като универсална концепция, защото има твърде много идеи за начина на оформяне на икономиката в интерес на гражданите. Ето защо ясната дефиниция за значението на социалната отговорност е от съществено значение, съвместно с прозрачното регулиране: кой взима съответните решения по този въпрос, какви инструменти ще се използват за постигане на целите? Нуждаем се от задължителни правила за предприятията с ясни индикатори и бази за сравнение.

Мерките за регулиране и законно-установените условия са ключови елементи за подсигуриране на MSR.

Трябва да е ясно едно нещо: турбокапитализмът и социалната отговорност не са съвместими, трябва да бъдат намерени и подкрепени други алтернативи.

Профсъюзите следователно имат специална роля за изпълнение за подкрепа на иновации, които водят до устойчив растеж и повече работни места. Това може да се направи чрез насърчаване на обучението, уменията и MSR. Профсъюзите трябва да станат “новаторски центрове” и да бъдат подготвени да поемат нови роли и функции на трудовия пазар. Обществото се променя бързо.

Ето защо трудовите съвети трябва да станат важен участник в социалната иновация.

За да направят възможно това, профсъюзите трябва да използват по-добре човешките таланти и да направят делегатите реални партньори в дискусиите за “иновации”. Необходима е също промяна в начина на мислене на работодателите и служителите: те се нуждаят един от друг и трябва да поемем отговорности относно стратегиите и организацията на фирмата.

Ето защо инвестирането в умения на членовете на трудовите съвети е от първостепенно значение. На членовете на P&MS трябва да бъдат предложени необходимите средства, позволяващи им да изпълнят своята важна част в тези процеси и цели.

Работна група



5. КРИМИНАЛИЗИРАНЕ НА P&MS

5.1 Резюме

Проектът TRAN-MAPS разкри, че криминализацията на P&MS в транспортните сектори е значителен проблем. Той е определен като „разследването на и/или започването на криминално действие срещу P&MS на основата, че той е изцяло или частично виновен за свързано с транспорта произшествие, произшествие без щети или доклад за несъответствие.”

Членовете на P&MS не отиват на работа с преднамереното намерение да извършат криминални нарушения. Разследванията и обвиненията, пред които са изправени, често са резултат от извършени произшествия, произшествия без щети или нарушение на правилата за сигурност, породени от непреднамерени действия или пропуски. Съществува също и страх от криминализиране: което може да стане в чужда държава с притеснения за задържане, несправедливо отношение и липса на съответен адвокат и правомерен съдебен процес.

Криминализирането на P&MS може да се отрази на безопасността най-малко на две равнища: първо, чрез възпрепятстване на честността и пълно разкриване по време на интервютата след инцидента; второ, чрез възпрепятстване на P&MS от докладване за инциденти без щети, несъответствия и други произшествия.

В резултат на едно произшествие, P&MS ще се страхуват от дисциплинарно наказание от страна на своя работодател и последващо уволнение. Работодателят бързо може да прехвърли вината за инцидента на отделния служител, вместо на собственото му оборудване, процедури или системи. Изследователите ще бъдат подложени на обществен и медиен натиск, за да намерят виновен и членовете на P&MS са лесна мишена.

Членовете на P&MS невинаги са добре информирани за понятия като наказателен и граждански закон. Мнозина не знаят какво да правят, след като участват в произшествие. Те не знаят какво да кажат на различни страни, като регулаторните власти, собствения им работодател или медиите. Трябва да знаят, че всичко, казано от тях, може да има правни последици.

Съюзите трябва да информират P&MS какъв вид съдействие могат да предложат и трябва:

- ▶ Да повишат своите равнища на членство на P&MS, за да имат по-голямо влияние;
- ▶ Да насочат вниманието към криминализацията и нейните проблеми чрез всички канали, включително социалните медии;
- ▶ Да повдигнат въпроса чрез колективни споразумения и социален диалог;
- ▶ Да финансират правната защита на членовете;
- ▶ Да информират медиите/обществеността;
- ▶ Да организират система за анонимно докладване на притеснения за безопасността;
- ▶ Да рекламират „култура на справедливост“ във всички транспортни сектори;
- ▶ Да организират взаимно международно сътрудничество и съдействие между профсъюзите;
- ▶ Да лобират за международните и регионални законодателни институции.

Профсъюзите трябва да приоритизират въпроса за криминализацията по посочените начини. Чрез предлагане на такова съдействие (а именно, финансиране на правна защита), могат да го изтъкнат като важно предимство в кампаниите за наемане. Успешната защита на членовете в криминални преследвания би им помогнала да запазят своята работа и да повишат репутацията на профсъюза. Тези въпроси сега трябва да бъдат поставени на първо място и третираны като централни функции, които профсъюзите изпълняват за членовете.

5.2 Криминализация на P&MS в различни транспортни сектори

Настоящият документ разглежда темата за криминализирането на управленския и професионален персонал (P&MS) в главните транспортни сектори в Европа. За тази цел, „криминализирането“ ще означава разследването на и/или предприемането на криминално дело срещу P&MS на основата, че е изцяло или частично виновен за свързано с транспорта произшествие, инцидент, произшествие без щети или доклад за неспазване. В този смисъл P&MS ще включва лицата, които заемат ниски, средни и високи управленски длъжности в транспортните фирми, както и професионалисти като самолетни пилоти, оператори за контрол на въздушния трафик, моряци и шофьори в пътния и железопътния транспорт. Документът ще обърне внимание на някои примери за криминализирането на P&MS във всеки сектор, ще разгледа свързани и специални въпроси в този контекст и ще направи предложения за действия от страна на профсъюзите в търсене на решения за съдействие на P&MS, който е криминализиран.

Първият проект на настоящия документ беше подготвен с цел осигуряване на основа за обсъждане на тези въпроси на втората работна среща на TRAN-MAPS в Лисабон на 9ти септември 2013 г. (въпросите, които бяха разпределени между групите, са представени в края на документа). От тогава, документът беше актуализиран, за да съдържа някои от вижданията на работните групи на това мероприятие, заедно с мнението на друг персонал на ETF. Ето защо, окончателното съдържание на документа обединява мненията на автора, работните групи и персонала на ETF.

Несъмнено има проблем с криминализирането на P&MS във всички транспортни сектори. Не е възможно да се определи дали има действително увеличение на криминализирането, но проблемът съществува и няма съмнение, че профсъюзите могат да работят по този въпрос.

Висшите управители и професионалисти във фирмите носят голяма отговорност. Сигурността е делегирана като отговорността за нея принадлежи на отделните индивиди, вместо на фирмено равнище, което означава, че може да има сблъсък/конфликт на отговорности. В този смисъл, част от проблема е сблъсък/конфликт между, от една страна, увеличените отговорности на отделните индивиди и от друга страна, изискването на резултати от управителите.

Авиация

В авиацията съществува нарастваща тенденция властите да прибягват по-лесно до наказателни санкции. Примери на високопрофилни произшествия и инциденти, водещи до криминални разследвания и процедури, са следните: въздушният сблъсък над Юберлинген; навлизането в зоната на пистата на летище Линате в Милано; катастрофата на Еър Франс Конкорд в Париж.

Криминализирането може да има нежелан ефект върху докладването на АТМ. Една от главните причини за P&MS, като контролори на въздушния трафик или пилоти, да не прави системно такива доклади е страхът да стане обект на разследване, дори и в случаи, когато е ясно, че задачите са били изпълнени по отговорен и професионален начин. Този ефект на възпрепятствано докладване може да има нежелани последици върху сигурността. Въпреки това, има надежда, че развитието на концепцията „Култура на справедливост“ (вижте по-надолу) в този сектор ще насърчи и ще позволи на персонала да докладва опасения за сигурност без страх от криминализиране.

Досега няма нито една универсално-призната дефиниция на „Култура на справедливост“. Можем да я опишем като култура с главна цел подобряване на сигурността, въз основа на необвинителен подход, но в същото време без определяне на никакъв вид отговорност: гаранция за сигурност, граждани и работници.

Създаването на култура означава разпространяване на стойността на проактивната и превантивна сигурност на „Култура на справедливост“, която чрез увеличаване на докладите, помага за анализиране на безопасни и случайни грешки, откривайки подходящия стандарт за избягване на катастрофални произшествия.

Можем да твърдим, че подходът “Култура на справедливост” се основава на уведомяването за събития от операторите, които не са преследвани, ако техните действия, пропуски или взети решения не са последици на смущаващо поведение.

Целта на този функционален подход е трансформирането на трудовите условия, задавайки два основни въпроса: как и защо се е провалила системата за защита? Какво можем да направим, за да намалим значително повторението на подобни грешки?

Този метод вече не е закотвен в миналото, а отправен към бъдещето с намерението да увеличи защитните бариери за защита на сигурността.

Главната мисия на “Култура на справедливост” е да открие скритите недостатъци на системата и да ги коригира трайно, за да не се повтарят.

Индивидуалната чувствителност, съзнание и инициатива не са достатъчни за постигане на тази цел, а трябва да се изгради ефективна система въз основа на доклади от операторите чрез попълване на съответните формуляри за позволяване на задълбочен анализ на записаните събития.

Основен елемент е защитата на оператора, без да се разкрива неговото/нейното име с цел увеличаване на докладите. Тази защита трябва да се осигури от съдебните закони в държавите-членки. Въпреки това, работодателите и профсъюзите могат да създадат процедури, методи и организация на работа по такъв начин, че във фирмите да се създаде система на “Култура на справедливост”.

През януари 2011 г., на конференцията “Управление на авиационната безопасност на ЕС към 2020 г.”, всички посредници, включително ETF, където беше призната пълната власт на Националните съдебни съдилища, посочиха необходимостта възможно най-скоро да се организира среща, съставена от министрите на транспорта и правосъдието на държавите-членки за съгласуване на наредбите и законите според “Култура на справедливост”. При завършване на този процес, ETF може да постигне своята амбициозна цел.

Морски транспорт (включително вътрешни водни пътища и риболов)

Темата за криминализирането на моряци за съжаление е добре установена и е нараснала през последните години, особено срещу работодатели и други служители. Криминални разследвания може да възникнат от различни видове произшествия, като: сблъсъци; почти успешни опити; нещастни случаи на борда; замърсяване; незаконен товар и др.

Човек не трябва да търси много, за да намери доказателство за това. През юли, 2008 г. един хърватски капитан е осъден на 14 години затвор и глоба от 200,000 Евро от гръцки съд, след като гръцката крайбрежна охрана намира 51 кг кокаин в кутии за банани, които били разтоварени от плавателния му съд “Коралско море”. ИТФ

критикува тази присъда като “неочаквана и в противоречие на всички изнесени доказателства в съда, указващи неговата невинност”.

Други примери през последните години са следните: капитанът на плавателен съд за спешна реакция “Viking Islay”, съден в Англия с твърдението, че неговата липса на контрол причинява смъртта на трима моряци от задушаване след навлизане в лишено от кислород укрепление за заключване на котва (в последствие е обявен за “невинен”); капитанът и третият офицер на товарен превозвач “Full City”, съдени в Норвегия за небрежност след като плавателният съд е изведен на брега през юли, 2009 г., водейки до замърсяване с петрол и представени от техния адвокат при задържането като “загубени, объркани и обезсърчени”. По-известен е случаят с капитана на “Costa Concordia”, съден в Италия с обвинение за непредумишлено убийство и изоставяне на кораба, след като корабът му се преобръща на италианския остров Джилио ярез януари, 2012 г, причинявайки смъртта на 32 души. Освен това, в риболова има опасност служителите да бъдат криминализирани за нарушения на изискванията за контрол на риболова и в случаите, когато се твърди, че съдовете им участват в незаконен, недокладван и нерегулиран риболов.

За моряците проблемът не е само във възможността да се изправят пред криминални обвинения при възникване на ситуация. Налице е също страхът да бъдат криминализирани в чужда държава и тревогите за задържане, несправедливо отношение и липса на правилна законна защита и справедлив съдебен процес. Отделни проучвания, проведени от Международния съюз на морските капитани Наутилус (който понастоящем има основно британски, холандски и швейцарски членове) и изследователският център за Международни права на моряците (SRI) разкриват величината на проблема. Проучването на Наутилус откри, че 92% се тревожат за криминализирането на тяхната професия и 66% казват, че страхът от криминализиране оказва влияние върху мнението им за работата в морето. Отрицателното влияние върху атрактивността на сектора наистина е отразено ясно в заключенията на проекта, проведен през 2010 г. от ETF по въпроса за обучение и наемане в корабоплаването и отделът на ETF за морски транспорт многократно призовава създателя на политиката да се заеме с този въпрос по ефективен начин. Проучването на SRI (макар и международно, включва Европа) установява, че от 3,480 моряци, които са предоставили валидни отговори, 8.27% са били изправени пред криминални обвинения, 3.94% са били свидетели в криминални процеси и 32.77% са познавали колеги, които са били изправени пред криминални обвинения.

Пристанищни работници

ETF докладва за случай на криминализиране на ръководител след фатално произшествие в пристанището на Антверп, където семейството на жертвата завежда ръководителя на дело. Делото продължило три години и накрая ръководителят е освободен.

Филиалът на ETF в Румъния, FNSP, докладва за криминализирането на P&MS (включително ръководители) в пристанищния сектор. Винаги, когато има случаи на корупция срещу P&MS, FNSP е информирана от членовете на профсъюзите,

за да уведоми полицията за завеждането на дело. Профсъюзните членове, които са обвинени в извършването на нарушения, получават съдействието на FNSP в осигуряването на информация за конкретното нарушение, както и предоставяне на контакт с адвокати. FNSP вече има P&MS като членове (въпреки, че преди това не е било приоритет), но сега планират да предприемат инициативи за привличането на повече.

Пътен и железопътен транспорт

Що се отнася до пътният сектор, ETF няма много налична информация по този въпрос, най-вероятно поради факта, че управленският и професионален персонал не е разпространен в пътният транспорт, в който преобладават работници. Въпреки това, преди няколко години, шофьори на камион бяха осъдени на затвор в Обединеното кралство заради незаконни емигранти, качени на борда на френския вход за Евротунел – шофьорите твърдят, че не са знаели за това.

Що се отнася до железопътния сектор, ETF има данни за шофьори на локомотив и контролори на железопътния трафик, изправени пред обвинения, свързани с криминализация в случаи на сериозни произшествия. ETF научи също за случаи, в които борден персонал/водачи са заведени на дело в държави, където задачите за оперативна сигурност са част от професионалния профил. Профсъюзите защитават своите членове в тези случаи и им оказват юридическа помощ.

P&MS може да бъде криминализиран също с обвинения за подкупност. Такива са случаите, когато се твърди, че P&MS, работещ за държавни фирми, е предоставил договори на доставчици без да отговарят на изискванията.

Наскоро, проследявайки трагичната железопътна катастрофа близо до Сантяго де Компостела, водачът на влака бе арестуван. В края на юли, 2013 г. на уеб сайта на BBC беше докладвано, че съгласно испанския закон, правният му статус е, че е заподозрян в участието на 79 случая на непредумишлено убийство, но няма официални обвинения.

Железопътният отдел на ETF е сключил споразумение за сътрудничество за правна подкрепа за профсъюзните членове извън граница в случаите, когато тази подкрепа е необходима заради въпроси, свързани с професията.

5.3 Специални въпроси, възникващи при криминализирането в контекста на P&MS

Криминализирането в контекста на P&MS съдържа своите специфични проблеми. Членовете на P&MS не отиват на работа с предумишленото намерение да извършат криминални нарушения. Разследванията и обвиненията, пред които са изправени, често са резултат на произшествие и произтичат от непреднамерените

действия или пропуски на P&MS и по-скоро се основават на твърдения за нехайство (голямо или друго), отколкото на преднамереност. Други обвинения са свързани с нарушения на правилата за сигурност (независимо дали това води до произшествия) и съдебните дела могат да възникнат също от разследвания на доклади за произшествия без щети, направени от P&MS. Ето защо, трябва да се има предвид контекстът на престъплението и наистина, на семинара в Лисабон, една работна група попита какво означава приватизацията/либерализацията за криминализирането на P&MS?

В много случаи би било несправедливо P&MS изобщо да се подвежда под отговорност. Произшествия могат да се случат заради несигурно оборудване и процедури, чиято вина принадлежи повече на работодателя или дори на регулиращия орган за сектора. Освен това в транспорта, членовете на P&MS подлежат на голям търговски натиск за извършване на работата и не биха искали работодателят им да разбере, че са предизвикали закъснение чрез повдигане на въпроси за сигурността. Също така, членовете на P&MS често работят в среда, в която умората, предизвикана от прекомерно работно време, оказва неблагоприятно влияние върху изпълнението им.

Може да има нежелани последици в резултат на криминализирането на P&MS. Прекаленото старание в употребата на криминалния закон срещу P&MS може да засегне сигурността на поне две равнища: първо, чрез възпрепятстване на искреността и пълното разкриване по време на интервюта след произшествието; второ, чрез обезсърчаване на P&MS да докладва произшествия без щети, несъответствия и други инциденти.

Същите доказателства и доклади могат да съставят основата, както на сигурността, така и на криминалните разследвания. Могат да се предприемат някои мерки за отделното използване на тези данни, например в Обединеното кралство, изявленията, направени на Отдела за разследване на морски произшествия (МАИВ) не могат (без разрешение на съдията) да бъдат използвани за други цели, освен за разследване на сигурността. Ролята на МАИВ в Обединеното кралство е:

“... да допринесе за сигурността в морето чрез определяне на причините и обстоятелствата на морските произшествия и работата с другите за намаляване на вероятността от повторяне на такива произшествия в бъдеще. Разследванията на произшествията се провеждат единствено с оглед на сигурността в бъдеще. Отделът не предявява вина, не установява отговорност, не прилага закони и не провежда съдебни дела.”

Докладите за произшествия на МАИВ (за разлика от изявленията на отделни лица) са лесно достъпни на обществения раздел на техния уеб сайт. Има смисъл тези данни да бъдат обществено достояние, за да послужат за поука.

Какви са националните закони за поверителност на повдигнатите въпроси за сигурността/докладите в държавите-членки на ЕС? Ако те не са подходящи, има потенциална възможност за негативно влияние върху заинтересованите лица. В европейската авиация, правилата в много държави предвиждат съвместна

политика и разследвания за предотвратяване на произшествия, често с предимство за полицията.

Има място също за други усложняващи фактори и конфликти на интереси. След доклад за произшествие, инцидент или почти успешен опит, P&MS се страхуват, че могат да бъдат наказани от своя работодател и в следствие уволнени. Работодателят може бързо да прехвърли вината за произшествието на индивидуалния работник, вместо на собственото си оборудване, процедури или системи.

В морската индустрия Кодексът на Международното управление за сигурност (ISM) осигурява международни стандарти за сигурното управление и работа на корабите и предотвратяване на замърсяването. Според Кодекса на ISM, операторите на плавателни съдове трябва да изпълняват работна система за управление на сигурността (SMS), процедура, която ще бъде възложена на моряците. Въпреки това, някои SMS не са подходящи за целта и това трябва да се има предвид при разследване на причините за произшествията (както наистина е) и моряците не трябва да се държат виновни за спазването на SMS в тези случаи.

Eduardo Chagas и Charles Boyle



Също така, може да има конфликт с националните регулиращи органи. Например, в Обединеното кралство, Морската агенция за контрол на крайбрежието е отговорна за разследване на нарушенията от страна на други на собствените й правила и процедури за сигурност и предприемане на криминални процедури за същите. Може да има случаи, когато регулиращият режим сам по себе си не е подходящ и властта може ефективно да разследва собствената система, но въпреки това е в позицията да предприеме криминални процедури срещу отделни лица, които са провеждали и спазвали тази система.

Трябва също да се отбележи, че изследователите ще изпитат натиска на обществото и медиите, за да представят резултати и да намерят изкупителна жертва за обвинение. Отделните P&MS са по-лесна мишена от техните работодатели. Обърнете внимание колко бързо медиите обвиниха капитан Счетино (Коста Конкордия) и водача на влака Франсиско Хосе Гарсон Амо (испанска влакова катастрофа). В други случаи, регулаторните власти и транспортните фирми могат да се опитат да прехвърлят вината за собствените си грешки върху невинни или върху трети страни, свързани бегло със случая.

5.4 Как може да бъде защитен P&MS? Как могат да помогнат профсъюзите?

Какво могат да направят профсъюзите, за да помогнат на P&MS в областта на криминализирането? Разбира се, профсъюзите трябва да уведомяват работниците за вида на подкрепата, която могат да предложат. Трябва ли профсъюзите да провеждат кампания за имунитет срещу преследване за лицата, участващи в произшествия и т.н.? Трябва ли разследванията след произшествията да се съсредоточат само върху откриване на причината(ите) единствено с цел обучение за минимизиране на риска от повторение, без предприемане на наказателни санкции? Може ли да отиде тази политика прекалено далеч? Не е ли по-уместно налагането на P&MS на професионална санкция, вместо криминализиране? Трябва ли профсъюзите от всички транспортни сектори да работят на международно/ЕС равнище за разпространение на концепции като ръководни линии за справедливо отношение (морски транспорт) и "Култура за справедливост" (авиация).

Все още има много работа за профсъюзите по въпроса за криминализирането. Важно е профсъюзите да увеличат своите равнища на членство на P&MS и други транспортни работници - те могат да бъдат ефективни само ако са достатъчно силни по численост.

Членовете очакват техният профсъюз да им помогне в случаи на криминализация. Профсъюзите могат да помогнат за увеличаване на информираността по проблема, което е начин за повдигане на въпроса за криминализирането на дневен ред. Профсъюзите трябва да създадат диалог с P&MS и транспортните работници, за да покажат ползите от придобитото членство.

Трябва да бъдат признати отговорностите на различните страни като работодатели, служители и управители. Що се отнася до осигуряването на адвокати, забелязва се, че в някои сектори работодателят заплаща таксите. Въпреки това, трябва да се вземе предвид във всеки случай дали е в най-добър интерес за служителя работодателят да плати правните такси или трябва да ги заплати профсъюзът за избягване на конфликта на интереси?

Необходимо е идентифицирането на проблемите преди появата им, както профилактиката е по-добра от лечението. Профсъюзите трябва да предприемат диалог с работодателите и да се уверят, че последните спазват своите правни задължения. Трябва ли да се вземе предвид ролята на профсъюза в колективното договаряне за съдействие по въпроса за криминализирането?

Профсъюзите трябва да осигуряват средства за правна защита на членовете, дори и за добре-платения управленски персонал. Профсъюзите трябва да се уверят, че се извършват оценки на риска и че в този процес участва, както профсъюзът, така и управлението. Например, в автобусния сектор на Обединеното кралство, представители на профсъюза (Unite) и фирменото управление излизат навън заедно, за да проучат автобусните маршрути в търсене на рискове като: лоши настилки; опасни области; циклисти/пътища; ниски дървета.

Заслужава да се вземе предвид концепцията за установяване на работни групи. Те са важни, защото ще позволят на управителите да говорят свободно така, че когато повдигнат въпроса с профсъюзите, той може да бъде поставен колективно от тяхно име в защита на отделните индивиди.

Може да има проблем, свързан с подписването на договори за отделни индивиди с недостатъчно познания в областта на споразуменията на чужд език. Трябва да могат да отидат някъде, за да потърсят помощ – Еурокадри/ETF може да участва за нейното организиране. Още веднъж, това е проблем, в който профсъюзите могат да помогнат.

Профсъюзите могат да помогнат за установяването на системи за докладване на работното място, които са анонимни за работодателя, но не и за профсъюза. Може да се въведе система за докладване на опасни практики по електронната поща. Ако системата осигурява анонимност, членовете могат да докладват без страх да бъдат заведени на дело, с други думи, това може да бъде друга версия на информаторската система. Могат да бъдат определени профсъюзни наблюдатели за контролиране на тази система.

Подкрепата, която профсъюзите могат да осигурят на местно, национално, ЕС и международно равнище, може да бъде по-ефективна с привличането на повече Р&МС за членове. Още веднъж, това подчертава значението на обема и въздействието на профсъюзните членове.

Проследявайки високопрофилни произшествия и инциденти, профсъюзите трябва да помогнат да уведомят обществеността за това, което в действителност се е случило. Наистина е важно профсъюзите да провъзгласят на висок глас какво се е случило,

за да допринесат за формирането на обществено мнение по въпроса(ите). Така ще противодействат на тенденцията работодателите да представят себе си за невинни и вместо това да обвиняват членовете на Р&МС.

В профсъюза трябва да има надеждно лице, с което работниците да разговарят и да представят уместна информация по техен избор. Профсъюзите трябва да осигурят обучение за членовете, за да знаят как да се справят с възникналите проблеми.

Понастоящем някои профсъюзи доставят правно съдействие, в зависимост от транспортния сектор, например в морския транспорт/авиацията има глобална подкрепа. Съществува също условието за финансова помощ. Въпреки че има обучение/повторно обучение - необходимо е да се увеличи за членовете на Р&МС. Интересно е, че понастоящем се забелязват случаи на дребни произшествия/инциденти, в които профсъюзите се ангажират с работодателите и работниците на събрания за съдействие в постигането на компромис и избягване на нуждата да ходят в съда.

Въпреки че законодателството, международните конвенции и формалните процедури предлагат много, важно е да се отбележи, че те съществуват на хартия; не винаги са толкова полезни, както изглеждат, защото представеното в тях може да е много различно от реалността на ситуацията. Реалността е, че много работници трябва да пренебрегват правилата за сигурност, за да изпълнят финансовите цели на своя работодател. Дори и в случаи на произшествия, когато работодателите са пренебрегнали правилата за безопасност, служителите се страхуват да не загубят работата си и това се отразява на сигурността на работното място.

Може да има проблеми, произтичащи от липсата на образование и познание на правната система и процедури от страна на Р&МС. Работниците не са добре уведомени за концепции като криминалния и гражданския закон. Мнозина не знаят какво да правят, след като са въввлечени в произшествие. Те не знаят какво могат да кажат на различни страни, като регулаторни власти, собствения им работодател или медиите. Това е сериозен проблем, защото казаното от Р&МС след произшествието, може да доведе до криминално обвинение срещу тях.

В авиацията е постигнат известен напредък чрез развитието на концепцията “Култура на справедливост”, която в последните няколко години е свързана с докладите за сигурността на АТМ. Преди това имаше по-малко реалистични концепции като “ненаказуемо докладване” и “освободено от обвинение докладване”.

ETF определя “Култура на справедливост”, както следва:

“Култура на справедливост” означава култура, в която операторите на първа линия или други не са наказвани за действия, пропуски или взети от тях решения, които съответстват на опита и квалификацията им, но не се толерират злонамерени нарушения и разрушителни действия.

Наистина ETF активно участва с всички други авиационни посредници в

разработването на “Култура на справедливост” с цел да помогне на персонала да докладва произшествия и инциденти, без да бъде криминализиран. Понастоящем, това има значителен напредък със законодателството на ЕС. В резултат на досегашната работа на ETF и други посредници за разработването на “Култура на справедливост”, сега има:

- ▶ Съвместно изявление, подписано в Букурещ през 2007 г. между шест Социални партньори, подкрепяйки законодателната рамка на “Култура на справедливост”;
- ▶ Устав на Социалния партньор за “Култура на справедливост”, 2009 г.;
- ▶ Фирмени ръководни линии за “Култура на справедливост”, 2009 г.;
- ▶ Искане на ETF за предложение за Наредба в ЕС относно докладването на събития, 2013 г. (която все още не е приета, но се очаква скоро);
- ▶ Писма от ETF до Комисията за транспорт и туризъм MEP’s и транспортните аташета в ЕС, приветстващи предложението за наредба в ЕС за докладване на събития.

Въпреки това, ETF не подкрепя дефиницията на Евроконтрол на “Култура на справедливост”, както е посочена по-нагоре, която е използвана също в проекта на наредбата в ЕС за докладване на събития. Възражението на ETF се отнася само за термина “груба нехайност” на основата, че няма общоприето разбиране за този термин в (тогава) 27-те държави-членки на ЕС. Тази двусмисленост и несъответствие ще осуети подобрието на равнището на сигурност в Европа, както е предвидено в “Цели на предложението” на Наредбата. Що се отнася до термина “злонамерено нарушение”, ETF подкрепя дефиницията като “съзнателно действие или опит, което се очаква да причини щета, нараняване или увреждане на лица и/или собственост”.

Бъдещата наредба за докладване на събития е първата стъпка в правилната посока за установяване на подход на “Култура на справедливост” в европейската авиация. Тя е подкрепена от ETF, която иска също да я подобри. Много е важна, защото ще позволи на ETF да се бори срещу “криминализирането” на авиационния персонал, когато иска да докладва с цел подобряване на сигурността.

Има два начина, по който ETF счита, че се постига напредък. Първо, чрез промяна на законодателството (включително на национално ниво) и подходът към този въпрос, както е представено в изявлението от 2007 г.; на второ място, чрез подобряване на практиките на фирмено равнище, както е установено във фирмените ръководни линии и Устава на Социалните партньори (всички те, посочени по-нагоре).

Заслужава да се разгледа въпросът дали общото изпълнение на тази политика на “Култура на справедливост” в транспортните сектори на ЕС ще постигне правилния баланс за избягване на несправедливи преследвания, както и за тяхното позволяване при наличието на реална вина. Въпреки това, за да бъде справедлива, тя трябва да се прилага последователно и това несъмнено ще включва определена степен на съгласуване между страните-членки за установяване на общи понятия на юридически концепции като “злонамерено нарушение” и др. В други сектори беше отбелязано в Лисабон, че имат “Култура на справедливост”, за да докладват без санкции, но въпреки това понякога криминализирането е обичаен резултат.

Има международни и регионални инструменти, които може да помогнат на профсъюзите за защита на членовете им. В морския контекст има съвместни Ръководни линии ИМО/ILO за справедливо отношение с моряците в случай на морско произшествие, което поставя ударение върху сътрудничеството и комуникацията между участващите лица и гарантирането, че няма дискриминационни или репресивни мерки спрямо моряците заради участието им в разследванията.

Заслужава да се отбележи, че ETF настоява за разрешаването на този въпрос в рамките на Комисията за социален диалог в сектора на морския транспорт. Ето защо, представителите на моряците поддържат идеята за превръщането на горепосочените ръководни линии в наредба на ЕС, по-конкретно чрез споразумение за социални партньори, ако е възможно, с подкрепата на Асоциацията на собствениците на кораби в Европейската общност (ECSA).

Отново на международно равнище и отново в авиацията има Приложение Е към Анекс 13 от конвенцията в Чикаго, което потвърждава, че “защитата на сигурността на информацията от неуместна употреба е от съществено значение за осигуряване на постоянната ѝ наличност, ...” На европейско равнище в ЕС има Директива 2003/42 за докладване на събития в гражданската авиация, която може да се използва за изпълнение на “Култура на справедливост”, по-конкретно член 8(3), който гласи, че: “Без да е в ущърб на приложимите постановления на криминалния закон, държавите-членки ще се въздържат от институционализирането на процедури, свързани с непредумишлени или неволни нарушения на закона, за които са уведомен, само защото са докладвани според националната задължителна система за докладване, с изключение на случаите на грубо нехайство.”

Профсъюзите трябва да бъдат първият обект за контакт за P&MS, за който има опасност да бъде криминализиран. Те предлагат източник на съвет и подкрепа, който не само е свободен от неправомерно влияние или конфликти на интереси, но е посветен изцяло на защита на членовете. Трябва да превърнат осигуряването на ресурси за правна защита в основно предимство на членството, както прави Наутилус и Асоциацията на Британските самолетни пилоти. Правилниците на профсъюзите трябва да са ясни и точни относно изискванията за наличност на тези ресурси. Наистина горепосоченото проучване на Наутилус показва, че 560 участници ще се обърнат до своя профсъюз за подкрепа ако имат правен проблем, свързан с тяхната работа, спрямо 283 и 85, които ще се обърнат съответно до своя работодател и до транспортната фирма.

В случаите, когато са потвърдени от работодателя, профсъюзът ще има значително влияние за убеждаването им да защитават, вместо да обвиняват отделните работници. В преговорите на СВА (Договор за колективно споразумение) профсъюзите трябва да настояват на клауза, задължаваща работодателя да плати за правната защита на P&MS, който е криминализиран – въпреки че, където има конфликт на интереси (както в случаите, в които работодателят обвинява работника), профсъюзът трябва да осигури защитата чрез собствения си фонд.

Накрая профсъюзите трябва да използват своето влияние, за да изискват от националните правителства, ЕС, органите, регулиращи сигурността и институции

като ILO да вземат мерки за защита на членовете им от криминализиране. Скорошен пример е ETF, изискваща от Европейската комисия да намали броя на рибарите, криминализирани за нарушения на общите правила за риболов.

5.5 Заключение забележки

Ясно е, че криминализирането е тревожно в транспортната индустрия за P&MS, въпреки че в някои сектори преобладава повече от други. От изследователска гледна точка, то е по-видимо в морския и в авиационния сектор, отколкото в другите. Това може да се дължи на високия медиен профил, който такива произшествия обикновено привличат, поради потенциална опасност от смъртни случаи и щети от замърсяване. Въпреки това, ясно е, че концепцията за криминализиране присъства в по-голяма или по-малка степен във всички транспортни сектори.

Изпълнението представи идеи в подкрепа на анализирането за това какво стои зад водещите заглавия в новините, докладващи сериозни произшествия. Неоценими са данните от многобройни профсъюзни служители в този процес, представящи становището от позицията на P&MS. Това е противоречивата концепция от една страна, за натиска за постигане на фирмените икономически и бизнес цели и от друга страна, поставянето на сигурността на първо място. Освен това, воден от страха да не загуби работата си при неизпълнение на фирмените цели, P&MS е под натиска да спазва задълженията си.

Има аспекти, свързани с фирмените и профсъюзни ресурси (които може да имат по-голямо въздействие в днешните времена на строги икономии и икономически спад), които може да имат нежелани последствия за обучението и сигурността. Необходимо е профсъюзите да увеличат броя на членовете от P&MS и други транспортни работници, за да имат по-голямо влияние върху работодателите по въпроси като обучението и сигурността. Съществува потенциална възможност за конфликти на интереси, когато се случи произшествие, независимо дали интересите на работодателя се различават или не от интересите на работника, особено в правен контекст.

Подчертано беше, че наличието на законодателство и процедури е едно, но отговарят ли те на целта - обхващат ли реалността, която се случва?

Причините за произшествията в транспортните сектори често са сложни и заложени в контекста на участието на различни корпоративни изпълнители във всички главни операции. Има голям простор за прехвърляне на вината между различните страни при разследване от полицията или от регулаторните власти. По-важно от всякога е P&MS да членува в профсъюзи, които могат да му окажат подкрепа в такива обстоятелства.

Споменат е също потенциалът на профсъюзите да се ангажират с въпроса за криминализиране в колективното договаряне. Изтъкната е също ролята, която

профсъюзите могат да имат, ако участват и оказват влияние в международни и регионални законодателни институции като ЕС, ILO и IMO и други международни органи във всеки сектор.

Относно препоръки за превръщането ѝ в стратегия за набиране. Обнадеждаващо е предлагането на толкова много добри идеи от работните групи (които са включени в настоящия документ), които формират основа за профсъюзите да поддържат и разширяват своята подкрепа на P&MS, когато се намират в условия на криминализиране. Наличието на тези ресурси може да се използва не само за запазване на настоящите членове, но и като начин за привличане на нови P&MS като членове.

Различните начини, по които профсъюзите могат да помогнат (като осигуряването на правни услуги, поверителен съвет, ангажиране на работодателите на колективно равнище и др., вижте по-нагоре) трябва да бъдат съобщавани в максимална степен на съществуващите членове и на онези, които профсъюзът би искал да привлече. Опитът показва, че дори и съществуващите членове не винаги са напълно осведомени за ползите, които им осигурява профсъюзът и те могат да бъдат уведомявани с цел запазване на членството им, както и като начин за разпространяване на информацията на техните нечленуващи колеги.

Трябва да се използват пълноценно всички форми на публикации, профсъюзни брошури, месечното списание и всички съвременни канали на социалните медии. Също така, профсъюзните служители могат да посетят работни места, университети, осведомявайки за всички ползи спрямо отрицателните аспекти на реалността: какво би означавало да участваш в произшествие без съдействието на профсъюза. В подкрепа на това, представете примери за успешното съдействие на профсъюза на членовете в миналото със свидетелства за благодарността на членовете в отделните случаи.

6. ЖЕНИ РАБОТНИЧКИ И P&MS

6.1 Въведение

Съществува известна прилика между ситуацията на жените работнички и P&MS във връзка с тяхното представителство в профсъюзното движение и предложената подкрепа. Както жените, така и P&MS заемат значителен и повишен дял на трудовия пазар и нуждата от адаптиране на профсъюзните стратегии за организирането и представянето на тези целеви групи и следователно по-доброто спазване на техните изисквания, става все по-видима. Увеличаването на жените работнички и на P&MS в профсъюзното членство изисква по-добро интегриране в профсъюзните структури и целенасочена подкрепа.

Настоящият документ разглежда предизвикателствата, пред които са изправени жените работнички и какви видове действия могат да помогнат за преодоляване на техните трудности за навлизане на трудовия пазар и утвърждаване в компаниите и профсъюзите. Целта на документа е да даде тема за размисъл и да породи обсъждане в рамките на профсъюзите за това какво и как да адаптират профсъюзните структури, стратегии и подходи за по-добро привличане на жени работнички. Имайки предвид сходствата с превръщането на P&MS в нова целева група, това обсъждане може да започне беседа за по-доброто привличане на P&MS в профсъюзите и да породи идеи за неговото конкретизиране.

6.2 Описание и очаквани предизвикателства

Тази част на проекта TRAN-MAPS е за жени работнички и P&MS и засяга предходни и текущи дейности на ETF. Жените работнички са нарастваща част от Европейската работна сила, както и P&MS. Повече жени искат и трябва да бъдат част от трудовия пазар, не заради икономическата ситуация в Европа. Общото ниво на образование се увеличава и се очаква повишено изискване на висше образование, особено за извършването на управителните и професионални задачи. Промяната на структурите и развитието на трудовия пазар също изисква повече персонал с високо образование.

Профсъюзите срещат трудности за привличане на нови членове и така рискуват да загубят сили и влияние. В някои държави броят на висшите служители (бели якички), които са профсъюзни членове, е по-висок от този на обикновените работници (сини якички), което е ясна тенденция и показва нуждата за профсъюзите

Charles Boyle



да признаят това в реформирането на тяхната работа и при определяне на техните приоритети с цел максимално удовлетворяване на потребностите на своите настоящи и бъдещи членове.

В развитието на Европейския съюз, социалният диалог е от съществено значение и профсъюзите имат важна роля за участието им на браншово и общо равнище. За да могат да представляват всички работници в настоящото и бъдещо общество, профсъюзите трябва да разпознаят и да се обърнат към тези “нови” групи работници по начин, който е полезен за работниците, за фирмите, за работодателите и за обществото като цяло.

ETF счита, че профсъюзите трябва да направят свой приоритет съдействието на жените да влязат във фирмите и да поемат отговорност чрез:

- ▶ Профсъюзно обединяване на жените в секторите и фирмите;
- ▶ Развитието на стратегии за поддържане на високо качество на трудовите дейности на жените;
- ▶ Подобряване на трудовите условия, мерки за тяхното задържане и изграждане на кариера;
- ▶ Разглеждане на проблемите за несигурните работни места;
- ▶ Отразяване на равноправието между половете в профсъюзните политики и колективни преговори;
- ▶ Разрешаване на проблемите по изолирането;
- ▶ Постигане на равноправие между половете в представителните профсъюзни структури;
- ▶ Подобряване участието на жените във всички аспекти на профсъюзния живот;
- ▶ Разпространяване на информация за действията на ETF във връзка с равноправието между половете сред членовете на профсъюза.

6.3 Резюме, заключения и препоръки

Проектът заключи, че има различни аспекти, по които е необходимо да работят профсъюзите, например:

- ▶ Специално обучение на жените е необходимо в различни аспекти: управление на хората, самоизтъкване, комуникация, управление на кариерата и планиране, политически кампании;
- ▶ Фирмите трябва да осигуряват специализирано обучение за мъжете и жените за насърчаване на недискриминационни трудови отношения във връзка с равноправието между половете. Необходими са също неутрални спрямо пола длъжностни характеристики;
- ▶ Необходими са повече женски ролеви модели;
- ▶ Равни шансове за мъжете/жените да бъдат избрани в профсъюзните органи или системи от квоти;

- ▶ Прозрачни критерии и процеси на селекция за достъп до длъжности, свързани с вземането на решения;
- ▶ Балансиран подход при наемането относно пола;
- ▶ Ръководни отношения: създаване на работна среда, която прави по-осъществимо съчетаването на семейството с работата, на децата с кариерата.

По време на този проект, горепосочените проблеми бяха подробно обсъдени, както пленарно, така и от малки работни групи. Отбелязано беше, че проблемите и посочените разрешения са много важни за положителното развитие на профсъюзните дейности.

Цялостното заключение бе, че днес общата ситуация е подобрена в известна степен в резултат на малък прогрес към по-добро балансиране на половете. Въпреки това, все още сме далеч от баланса на половете, от който биха се облагодетелствали отделните индивиди и обществото като цяло и далеч от считането на профсъюзите за добър пример в това отношение.

Обсъждаме и идентифицираме действията, които могат и трябва да бъдат взети по-нататък, за изграждане на нашата профсъюзна компетентност и опит спрямо секторите на ETF. Ситуацията разбира се е различна за всяка страна и сектор, но имайки това в предвид, **възникнаха някои основни въпроси.**

6.4 Препоръки за профсъюзите

Профсъюзите трябва да **признаят, че нарастващ брой работници са членове на P&MS и все повече от тях са жени.** Профсъюзите трябва да работят така, че да станат атрактивни и полезни също за тези нови групи от работници. Това не е предимно въпрос на квота, а на променена култура.

Профсъюзите трябва да **имат реалистичен и практичен подход**, а не само формалистичен за тяхната роля на работното място. Едно откритие в проучването на предишен P&MS показва, че при възникване на управителни или технически проблеми, близките отношения между йерархичните равнища и управителите, сътрудничеството и солидарността между колегите, са най-добрите начини за регулиране на трудовите дейности. Това е вярно също, когато затрудненията засягат социални или лични проблеми. Профсъюзите участват в регулирането, но те идват едва след йерархията, управителите и колегите. Осъзнавайки това, нужно е да се анализира по какъв начин профсъюзите могат и трябва да действат в различните ситуации, по какъв начин могат да постигнат нещо забележително.

Профсъюзите трябва да **помогнат жените да бъдат видяни и признати за своите умения и принос в работата**, например винаги да имат свое място в дебатите и да са изслушвани, въпреки че гласовете им са по-слаби от мъжките,

макар и често да са по-дребни и привидно да изглеждат по-незначителни. Физическият аспект няма значение, когато става въпрос за интелект и опит.

В своята работа за **здравето и сигурността**, профсъюзите се съсредоточават основно на произшествията и инцидентите, а не на проблеми, свързани с умствени разстройства и трудово пренатоварване. **Необходим е по-широк подход**, в противен случай проблемите, с които се срещат много P&MS и не толкова жените, остават скрити и неразгледани. В този контекст е важно също да се разкрият уловките за жените на различните етапи от кариерата им, например тяхното съгласуване на личния живот с работата, което често означава двойно трудово натоварване.

Kia Regné



Профсъюзите могат, заедно с фирмите, да внедрят ръководни планове и различни видове образователни програми, за да подкрепят и помогнат на жените за укрепване на тяхното самоуважение. Необходими са също различни практически подобрения в помощ на съчетаването на трудовия с частния живот по благотворен начин, както за служителите (мъже и жени), така и за работодателите.

Профсъюзите могат да **улеснят създаването на мрежи** за жените (например по фирма, сектор, професия) с цел съдействие за обмяната на опит и познание. Еурокадри установи такава мрежа, **Феманет**, която може да послужи за пример.

Профсъюзите, подобно на обществото като цяло, трябва да засилят своята **работа към устойчивост и загриженост** за бъдещия живот. Това трябва да е област, в която жените, в ролята си като P&MS и особено като мениджъри, могат да играят важна роля.

Профсъюзите трябва да **бъдат бдителни** не само за видимата дискриминация, но може би повече за скритата дискриминация, която произтича от стереотипизацията и използването на думи, които имат негативна конотация. Например, отпусъкът по майчинство, вместо бащинство, съпругът не трябва да се счита за помощник на своята съпруга в домакинските работи, а да ги споделя с нея и т.н. Да не споменаваме всички сексуално-насочени шегички и намеци, които са неуместни, както в профсъюзите, така и на работните места. Профсъюзите трябва да бъдат много категорични в това отношение. Опитът на някои хора показва, че жените не винаги подкрепят други жени и особено като управители. Ако това е така, профсъюзите трябва да се опитат да разгледат въпроса, вместо да избягват тема, която може да бъде много чувствителна.

Разбира се, профсъюзите също трябва да считат тези идеи и предложения са уместни в работата им за отстраняване на всякакъв вид дискриминация на работното място, например, поради етнически произход или ограничения за служителите инвалиди.

Много е важно проблемите на членовете на различни профсъюзни групи и на равенството между половете да бъдат изложени многократно на дневен ред, за да се запознаем с тях и да ги разгледаме според нуждите и възможностите в нашата собствена трудова област, независимо дали на местно ниво, на ниво работно място или на централно ниво в офисите на профсъюзите.

7. МЛАДИ ВИПУСНИЦИ

7.1 Млад P&MS, срещащ проблеми на работното място

Повечето политически инициативи, подкрепени от ЕС за младите хора, са съсредоточени основно върху борба с безработицата и/или социалната изолация. Тази тема е част от Европейската програма от Европейската стратегия за трудово наемане през 1998 г., включена в стратегията на Лисабон и понастоящем в стратегията на Европа 2020. Ето защо, Европейската политика разглежда повече проблема за достъпността на трудовия пазар и препятствията, пред които са изправени младите хора относно липсата на подходящо образование или липсата на професионална квалификация за длъжностите, предложени от предприятията.

Суровостта на настоящата криза поставя в центъра на дебата политическите действия на държавите-членки за борба с безработицата.

Приема се, че, че младите членове на P&MS (YP&MS) се намират в по-добра позиция от младите ниско-квалифицирани лица за достъп до трудовия пазар. Въпреки това, те трябва да преодолеят сериозни препятствия, за да влязат на конкурентния трудов пазар в ЕС, характеризиращ се с разнородност и раздробяване, заедно с трудностите да постигнат професионална кариера с договорни и трудови условия, които обикновено не благоприятстват тяхното развитие.

В периоди на реструктуриране, YP&MS са изправени пред неписани правила или понякога дори са включени в колективни споразумения, установяващи, че те са първите потърпевши в случай на колективни съкращения (принципът „последният влязъл - първи излиза“). Срочните и временни договори обикновено са първите, които не се подновяват и това обикновено засяга младите хора, включително млади професионалисти.

Липсват стабилни политики и подходящи структури за улесняване на израстването и развитието на YP&MS в предприятията. Нито отделите за Човешки ресурси, нито профсъюзите и работните съвети са разработили ефективни стратегии и инструменти за справяне с пост-реструктуриращите нужди и способности на високо-квалифицираните млади служители. Особено младите практиканти могат да бъдат възпрани в дипломирането поради реструктуриране и те често губят перспективата за работа след практиката. За тези аспекти, профсъюзите изглеждат нямат съществено внимание и услуги.

Какви са възможните пречки и въпроси за размишление за профсъюзите за

привличане на тази група от работници в контекста на непрекъснатата промяна и в период на икономически и финансови кризи?

1. Някои профсъюзи считат по-ниско квалифицираните работници като по-склонни да станат членове от онези, чиято професионална кариера може да ги превърне в управители и следователно, в насрещна страна в бъдеще.
2. Някои профсъюзи имат затруднения с разбиране на интересите на тази група от по-квалифицирани работници, които не са запознати с профсъюзните структури като срещи, събрания и др. Те по-често използват новите медийни формати и социални мрежи.
3. Същността на профсъюзите е да се съсредоточат върху подписването на колективни договори, в полза на техните членове. Този обхват не одобрява различно отношение към YP&MS като нови членове.

Ето защо профсъюзите трябва да предприемат процес на обмисляне как да достигнат и да привлекат тази група от работници. Колективните преговори може да не са достатъчни, персонализираните кампании могат да подобрят равнището на комуникация с определени групи като:

- ▶ Млади зрелостници в търсене на своята първа работа;
- ▶ Млади професионалисти с опит и с професионална кариера пред тях;
- ▶ Млади управители с начални отговорности.

Работа на профсъюзите е да предложи обслужване на тези групи и профсъюзна среда, която отговаря на очакванията им, например: обслужване по Интернет и по телефона на фиксирана тарифа, членство, основаващо се на намаление на таксата за избрани Интернет-базирани услуги и др.

На следващите страници са представени някои случаи на практики за реструктуриране в организации и тяхното отражение върху YP&MS. Обърнато е внимание основно върху начина, по който YP&MS са ги изпитали и дали все още има възможност профсъюзите да отговорят на настъпилите нужди на YP&MS в тези конкретни случаи.

7.2 Как да действваме в случай на реструктуриране на една фирма?

Преди всичко, трябва да разберем, че промените и фирмените реструктурирания вече не са изключения, а постоянен елемент в глобалната икономика.

Тъй като няма анализ на ситуацията на YP&MS в тези случаи, Европейската комисия призова социалните партньори да сътрудничат за подобряване на компетентността.

Профсъюзите трябва да се възползват от възможността да подобрят знанията и вниманието си за трудовите условия и правата на младите членове на P&MS.

Светът е повлиян от икономически, социални и културни промени, провеждат се дълбоки коренни промени.

От съществено значение е подходящото и ефективно управление на тези промени, валидно за предприятията, работниците, институциите и цялото гражданско общество.

Реструктурирането обикновено се свързва със съкращаване на разходите и персонала, с масови уволнения, но случаят невинаги е такъв.

Реструктурирането трябва да се възприема в по-широк смисъл, вариращо от трудова реорганизация, промени в ролите на фирмения персонал, интеграцията на културите и обединението на фирмите.

Редица опити вече са направени за намиране отговор на следните цели:

- ▶ По-добро разбиране за начина, по-който младите P&MS са засегнати от процесите на реструктуриране;
- ▶ Откриване на начина, по който профсъюзите могат да окажат своя принос;
- ▶ Откриване на елементите на дискусиата, които позволяват да привлекат вниманието на Европейските институции;
- ▶ Предлагане на профсъюзни стратегии относно подкрепата на млади членове на P&MS, които са изправени пред промени и реструктуриране.

От следните три практически проучвания на случаи, извършени от ЕВРОКАДРИ, бяха направени някои много важни заключения за това как членовете на YP&MS са изпитали главните реструктурирания и са открили недостатъците на профсъюзите в тези конкретни случаи:

- ▶ Трансферът на младите членове на P&MS от Фортис с BNP Парибас, в рамките на корпоративното реструктуриране;
- ▶ Ефектът на промените в общественния сектор, например реорганизация на персонала в шведската община ОРЕБРО (придружен с подобни случаи в Обединеното кралство);
- ▶ Въздействието на промените в областта на социалното изследване. Закриването на IAT (Institut Arbeit und Technik - Институт за работа и технология) в Германия и неговото рефинансиране като университет (с референции за Австрия, Испания, Италия и Швеция).

Случаят Фортис – VNP Парибас

Общи условия

Това беше забележителен случай-проучване, при който нямаше инциденти относно загуба на работни места за млади членове на P&MS. Статистическите ресурси за заетостта се различават много според източника (Eurostat, ECB, OECD). Данни за финансови работни места са налични само по случайност.

Заетостта в банковия сектор е намаляла с 6 % (високите загуби на работни места във финансовия сектор на Обединеното кралство оказват голямо влияние върху тази цифра).

Ситуацията в Обединеното кралство е различна, защото имаше много ниска степен на регулиране и акциите и ценните книжа преминаха разумните граници.

Подробно

Сливането се проведе по средата на финансовата криза (2009). Работният съвет се договори за нетна загуба само от 750 FTE (равностойно на пълно работно време) без принудителни уволнения, доста забележителен резултат от социален диалог. Скоро след сливането трябваше да се наемат нови постъпления. Ето защо реструктурирането беше уникално що се отнася до младите членове на P&MS, но въпреки това, някои заключения са универсални:

- ▶ Поради следните елементи, първата година на реструктурирането беше пълна с неизвестности:
 - Промяна в перспективите за кариерата;
 - Стагнация на възнагражденията (заплата);
 - Признаването на квалификациите може да се загуби;
 - Нарастващ стрес (защото бизнесът продължава);
 - Оставащите на работа се считат за късметлии, въпреки това тяхното работно натоварване, съдържание на работата и перспективите се променят бързо;
 - Като цяло, нито отделът за Човешки ресурси, нито профсъюзите имат отговори или инструменти са този вид проблеми (особено в първата година).
- ▶ Профсъюзните практики в реструктурирането са по-малко съсредоточени върху последствията след провеждане на реструктурирането; те се занимават предимно с проблемите, свързани с изпълнение на реструктуриращия процес.

Нови инструменти за профсъюзите:

- ▶ Използване на социалните медии;
- ▶ Осигуряване на прозрачност в преговорите;
- ▶ Насърчаване на социалната иновация.

7.3 Реструктуриране на обществения сектор (Местно ниво)

Проучване на случай: реструктуриране на община ОРЕБРО (Швеция)

Целта на реорганизирането беше модернизиране и развитие на местната администрация на всички равнища.

Нарастващият натиск за съкращение и намаляване на обществените разходи принуди държавните служби да вземат необходимите мерки.

Непостоянните условия за управителите създадоха несигурност за техните подчинени и имаха голямо влияние за развитието на този процес на реструктуриране.

Реформите в държавния сектор се обосновават чрез използването на различни лозунги като: модернизация, рационализация, ново управление, придружени предимно от политически послания за ефективност.

Шведските общини имат голяма свобода да организират своите дейности и да избират собствените си данъчни системи.

Тъй като са отговорни за, например, осигуряване на всички видове образование, те станаха основни работодатели.

Кризата от 2008 г. не повиши веднага броя на съкращенията в държавния сектор, а една година по-късно; в последствие се повиши броя на договорите за непълно работно време, временните и срочните договори.

7.4 Окончателни забележки

Новите аспекти в развитието на държавния сектор предполагат сериозни промени в бъдеще.

Намаляването на броя на служителите в държавния сектор ще застраши осигуряването на съществени обществени услуги.

Няма да има достатъчно държавни социални работници за задоволяване на изискванията на застаряващото население.

Съкращенията в бюджета засягат иновацията в държавния сектор.

В резултат на рецесията, възможностите на младите професионалисти в държавния сектор може да бъдат по-големи от тези в частния сектор (в зависимост от страната).

Въпреки това, ниските очаквания за кариера водят до проблем с трудовото наемане. Схеми за бързо проследяване (приложени в Обединеното кралство) могат да предложат някои решения.

От профсъюзна перспектива, трябва да привлекат млади членове на P&MS в процедурите за колективни преговори, макар и да им липсва опит в тази област.

Ludo Vekemans



7.5 Млади професионалисти в социалното проучване

Този сравнително неизвестен сектор представя, отчасти, подобни проблеми на тези, които видяхме в държавния сектор. Социалното проучване, обществено и частно, е област от първостепенно значение в рамките на проучването в ЕС.

Посоченият случай е съсредоточен върху закриването през 2006 г. на институт за социално проучване, който преди това е представлявал агенция на управлението на North Rhine-Westphalia. Целта беше да се намали бюрокрацията.

Благодарение на защитата на заетостта, регулирана в колективни споразумения, служителите на бяха уволнени, а прехвърлени в университет.

7.6 Някои заключения

- ▶ Има намаляващо оценяване на социалните науки в период, когато глобалната конкурентноспособност ръководи европейските програми;
- ▶ Университетите трябва да се справят с нарастващ брой студенти, но тяхната позиция и свързаното с изпълнението им финансиране е в нарастваща зависимост от успеха на конкурентните пазари на проучвания;
- ▶ Изследователите зависят основно от срочни договори, с които често се злоупотребява;
- ▶ Социалното проучване стана задължително за сравнение и изучаване на социалната политика на европейско ниво;
- ▶ Профсъюзите се нуждаят от социално проучване, за да бъдат стабилни и независими;
- ▶ В повечето държави-членки на ЕС, държавният сектор не предвижда никаква процедура за реструктуриране, що се отнася до затваряне или сливане на държавна агенция;
- ▶ Абсолютно е задължителен нов статут за служителите в областта на изследването, поне в държавните организации.

8. КАК ДА СЕ ОБЕДИНИ В ПРОФСЪЮЗ P&MS?

8.1 Как да се обедини в профсъюз P&MS: предизвикателства, разрешения, заключения

Предизвикателства

Профсъюзите са изправени пред големи проблеми на трудовия пазар и в групата на служителите. Има нарастващ дял на високо-квалифициран персонал и непрестанно повишение на образователното ниво. В страните от EU-27, наблюдаваме нарастване на населението на възраст 30-34 години с университетско образование от 22% през 2000 до 36% през 2012 г.

Друга важна тенденция е преходът от средно-квалифицирани работи към високо-квалифицирани длъжности. Движим се към трудов пазар с нарастващо значение на високо-квалифицираните длъжности. Също така, ще се повишат ниско-квалифицираните работи за сметка на средно-квалифицираните. Това съответства на така наречената поляризация на трудовия пазар. Цифрите за нивото на квалификация показват ясно увеличаване на населението в дела на високо-квалифицирани длъжности между 2007 и 2012 г. 40 % от работите през 2012 г. в EU-27 вече бяха категоризирани като „високо-квалифицирани“.

Главно предизвикателство за профсъюзите е нарастващият дял на „професионален и управленски персонал“ на европейския трудов пазар. Въпреки това, профсъюзите се опитват да намерят решение за новата група от потенциални членове и профсъюзни представители.

Разрешения

Разсъждението върху пречките и лостовете за присъединяването на P&MS в профсъюз ни дава повече информация за възможните начини за разрешение на тези предизвикателства.

Важно е профсъюзните лидери да променят своята нагласа. Добронамерените идеи и ясно дефинираните стратегии, насочени към P&MS, са обречени на провал, ако профсъюзните лидери, важните лица, играещи съществена роля в процесите на вземане на решения и ресурсите, не осъзнават значението на P&MS.

Проектът TRAN-MAPS и семинарът ни показаха повече за реалността и за стратегията на наемане на P&MS. Важно начало е дефинирането и разграничаването на P&MS за действие в контекста на законодателството, държавата и предприятието.

Освен това, нужно е да се работи за имиджа на профсъюзния ръчен работник, включването на въпросите на P&MS в колективно споразумение и специфичните услуги трябва да се съсредоточат повече върху нуждите на P&MS. Профсъюзите трябва да изтъкнат сигурната печалба за работодателите, работещи с профсъюзни представители и да инвестират повече в осигуряване на студентите на подходящи услуги по време на висшето образование или университетското им обучение. Необходимо е част от плана за действие да бъде постоянното проследяване на различните стъпки.

Заклучения

ETF може да играе важна роля в подкрепа на необходимата работа, напр. Представяне на заключенията от проекта, изискване за участие на профсъюзните лидери в адаптирането на профсъюза, за да посрещне P&MS, контролиране и оценка на текущата работа.

8.2 Професионален и управленски персонал - служители със специфична длъжност и специални интереси

От съществено значение е членовете на професионалния и управленски персонал (P&MS) да се считат за служители. Ако вместо това профсъюзът гледа на тях като продължение на висшето управление, тогава изобщо няма основание профсъюзът да се обръща към P&MS и да създава профсъюзно функциониране и услуги за тази група. Потвърдението, че дори P&MS може да се намира в несправедлива позиция, е особено важна отправна точка за приемане нуждата от социална консултация и диалог за този персонал.

Профсъюзите трябва да разберат също, че членовете на P&MS, изправени пред своите професионални проблеми и предизвикателства, заемат конкретна длъжност във фирмата. В отношенията с P&MS често има повече смисъл от **консултации**, отколкото от усилени **преговори**. Позицията им определя начина, по който профсъюзът функционира с тях и темите, които профсъюзът трябва да изясни.

Когато защитава правата и интересите на служителите, профсъюзът прави това първо и преди всичко чрез колективни преговори с фирмите и секторите. Профсъюзът сключва договори с цел подобряване на надниците и на трудовите условия. Профсъюзните представители във фирмите съблюдают спазването на тези споразумения. Много от въпросите на членовете и служителите получават отговори и проблемите са предотвратени или разрешени, защото профсъюзните

активисти във фирмите се заемат с тях. Тази индивидуална услуга играе важна роля.

В интерес ли са също на P&MS колективните преговори и/или консултации и индивидуални услуги?

Какво трябва да получат? Как трябва да е оформен социалният диалог, ако P&MS иска да участва в тази форма на демокрация?

8.3 Кой са членовете на P&MS?

Поради тяхното участие във фирмената политика, техните професионални функции и начин на работа, членовете на P&MS са по-малко склонни и по-трудни за убеждаване – да се присъединят към профсъюз. Някои работодатели злоупотребяват с това и печелят от създаването на по-големи групи от служители като им дават P&M длъжности и ги привличат с всякакви видове облаги. Профсъюзите не знаят как да се справят с това и остават пасивни, когато тези групи стават лесна мишена за стратегиите на работодателя. Профсъюзите трябва да разработят своя собствена стратегия, предназначена специално за P&MS.

Кой е P&MS? Има много проучвания и е написано много по тази тема². Можем да определим три главни категории на P&MS.

- ▶ Директори с правомощия да решават на високо управленско равнище. Те притежават много стратегическа информация за финансовото и икономическо състояние на фирмата. Като доверени лица на висше управленско ниво, трудно е тази група да се организира в профсъюз, но това не означава, че тези служители не изпитват проблеми. Те са близо до слънцето, но не са самото слънце. Индивидуалните услуги са възможни.
- ▶ Служители с управленска отговорност. Могат да бъдат намерени на различни равнища във фирмената йерархия. Те управляват екип от колеги. Ръководени са от висшето управление или от управителния борд. Макар и често да се намират в ситуацията между чука и наковалнята, играят съществена роля за благополучието и здравето на своите служители. Често страдат от трудово натоварване, трудов стрес и имат затруднения при съчетаването на работата и семейния живот. Профсъюзите могат да имат някакво значение за тях.
- ▶ Професионалисти, експерти, погълнати от своята работа. Много от тях имат голяма автономност и могат да организират работата си, както искат. Определят също мястото и часовете на работа, което означава в голяма степен, че са автономни лица. Технологичните възможности

² Professional and Managerial Staff in Europe and their Trade Unions in the 21st Century – 2nd Edition - May 2009 (<http://www.eurocadres.org/spip.php?article314>)

им позволяват да работят още по-самостоятелно от гледна точка на определено място и определено време, извън обхвата на профсъюза.

Тези групи се характеризират със систематична извънредна работа, макар че това не винаги се счита за проблем. Профсъюзите трябва да знаят това. От друга страна, въпроси за кариерата и за развитието на кариерата, напрежението и заплахата от понижаване и уволнение в икономически спад, непрозрачното възнаграждение и др. са някои от многобройните теми, които пораждаат въпроси за P&MS.

8.4 Има ли полза P&MS от присъединяването към профсъюз?

Можем да отговорим на този въпрос като обърнем внимание върху трудовите проблеми и предизвикателства, с които се среща P&MS в днешно време. Трябва да вземем предвид либералния трудов пазар, характеризиращ се с нарастваща конкуренция. Профсъюзите са подходящи за P&MS, ако успеят да възприемат очакванията и рисковете на тази група на либералния трудов пазар, който бавно се трансформира в пазар на индивидуалисти.

Качествена, индивидуално предоставена услуга и представително/лице за контакт във фирмата (ролята на профсъюзния представител за P&MS) е условие за увеличаване на привлекателността на профсъюзите за P&MS. **P&MS очевидно могат да спечелят от присъединяването към профсъюз, макар че повечето не се чувстват пряко мотивирани да поемат мандата и вместо това се надяват, че някой друг ще защитава техните индивидуални интереси. В много случаи, представител на P&MS успява да създаде мрежа с такъв персонал, като представя неговата визия, очаквания и проблеми на профсъюза.**

Услуга, която е важна за млади високо-образовани хора и млади начинаещи

Трудовата среда неотменимо подлежи на промяна и има забележително увеличаване в броя на млади хора с високо образование, навлизащи на трудовия пазар. Ако искаме да сме привлекателни за тези хора, трябва да означаваме нещо за тях. Някои профсъюзи експериментират с консултации за заплащането и с работни семинари за подаване на молби за работа и съставяне на автобиографии за дипломиращи се студенти, както и информационни семинари в университети и във висши образователни институции.

Профсъюзите трябва да започнат да мислят за услуги, предназначени за млади хора и подходящи форми на членство; “Какъв вид членски такси за кои услуги?” Младите хора искат да знаят какво получават в замяна на парите си. Солидарността вече не е определящ критерий или, в най-добрия случай, повече не е единственият решаващ критерий за членство. Профсъюзите бяха способни да се възползват от

решенията, направени от родителите за техните деца. Тези дни са отминали. Ако искаме да привлечем хора от началото, ние трябва да предложим услуга, не само фокусирана върху свързани с работата проблеми, но и разширена с консултации за заплащането, съвет за управление на кариерата, информация за съчетаване на работата със семейния живот и др. По този начин, профсъюзите могат да разрешават своя “проблем с имиджа” и може би също да играят конструктивна роля за развитие на кариерата на младите членове.

Подкрепа за пригодността за работа - подкрепа за кариерата

В контекста на глобализирани икономики и повишена конкурентноспособност, фирмите търсят начини да увеличат пригодността на служителите чрез обучение, образование и непрекъснати образователни курсове (включително по Интернет). Във все повече и повече фирми, трудовата сигурност на P&MS (и други служители) е под непрекъснато растящо напрежение, с отдела за Човешки ресурси, притискащ P&MS да инвестира самостоятелно и автономно в развитие на уменията чрез обучение и образование, често извън работно време. Членовете на P&MS са принудени да се застраховат самостоятелно срещу уволнение като инвестират в обучение и образование, с все по-малко и по-малко фирми, инвестиращи в подходящи програми за обучение и образование.

Профсъюзите получават въпроси от членовете за развитие на кариерата, промяна на работата, консултации за заплащането и кариерата. Понижаването и натискът да работи за по-ниско заплащане също са проблеми, които P&MS често трябва да разрешава.

Несигурно плащане и допълнителни служебни облаги: прозрачност и сигурност

Наблюдаваме тенденция към работа, независима от мястото и времето, при която резултатите са по-важни от броя на изработените часове. Във все повече фирми и организации, оценката на предоставеното изпълнение и/или функционирането на служителите са свързани с плащането, уволнението или промоцията. Профсъюзът ще направи добре, ако познава тенденциите във възнагражденията и разработи стратегия в тази насока. В много фирми се провеждат събрания за оценка или измерване на резултатите, функционирането и възможностите за развитие на P&MS.

Профсъюзите традиционно не са поддръжници на възнаграждение според изпълнението, тъй като това увеличава натиска върху служителите, защото винаги съществува опасност за субективност и произволност и заради риска от подкопаване на трудовите отношения между колегите. В много случаи забелязваме също, че има злоупотреба със системите за възнаграждение въз основа на изпълнението, когато са свързани с фирмените цели за намаляване на разходите. Профсъюзите не трябва да са слепи за факта, че в много фирми има различни форми за оценка на изпълнението. Профсъюзите могат да предложат прозрачност и правна сигурност

чрез осигуряване на колективно ръководство на Р&MS. Липсата на ясни цели и критерии за измерване на изпълнението, причинява голямо смущение сред този персонал.

Фирмените коли, фирмените пенсии, уреждането на бонуси и участието в печалбата, са подобни теми, които редовно възникват. Особено в периоди на криза, Р&MS изпитва драстично намаление на своето (променливо) възнаграждение и допълнителни служебни облаги, което води до по-лесното му мобилизиране за колективни преговори.

Напрежение и стрес в работата

На Р&MS не е чуждо систематичното извънработно време и гъвкавост. Въпреки това, те невинаги са хората, изискващи добре-дефинирана работа или записване на работните часове. Автономията е “хубавото” на работата, отчасти компенсиращо трудовото напрежение. Въпреки това, много управители и професионалисти балансират на границата на трудовия стрес, изтощението и депресията. Дори висшите управители страдат от напрежение в работата, стрес и затруднения в съчетаване на труда с частния живот. Обсъжданията на антистресова политика, работните часове и мерките за поддържане на наличността на Р&MS в приемливи промоции, не са лукс.

Едностранни политики - етични норми

Фирмите съставят напълно едностранни “политики” относно условия за завършване на кариерата, фирмени коли, етични норми и др. Няма участие на персонала или консултации с профсъюза. Все повече и повече членове на Р&MS се обаждат за намеса и социална защита.

Поради нарастващия натиск на конкуренцията и високите очаквания от акционерите и от висшето управление, хората се налага да работят на границата на законността. Изпълнителите и работодателите избягват в максимална степен рисковете, застраховайки се с всякакви видове кодекси за поведение за своя Р&MS. Не е трудно в такъв случай да се намери изкупителна жертва. В определени ситуации за Р&MS е трудно да действа в границите на предписаните кодекси за поведение. Натискът често е незначителен, но винаги присъства и притежава много лица: разпитване от служител по съответствието, нарушаване на поверителността, подозрение за конфликти на интереси, стрес. Понякога е по-съществен, с отправяне на обвинение, заплахата от санкции - и може дори да доведе до уволнения. Членовете на Р&MS трябва да бъдат особено внимателни, поради етичните кодекси за поведение и борбата с корупцията.

8.5 Кой профсъюз е подходящ за Р&MS? Към ръководна линия

Молба за индивидуални услуги като лост за колективната защита на интереси.

Молба за признанието на консултативен подход, с агресивно преговаряне и действие като последен ресурс.

Въпреки големия брой въпроси, за които Р&MS може да използва предимствата на индивидуалната и колективна защита на своите интереси, профсъюзното членство или участие е рядко срещано. В следния списък ще намерите няколко отправни точки и въпроси като ръководна линия за изграждане на профсъюзна стратегия спрямо Р&MS.

1. На фирмено и друго равнище ли са назначенията **и компетенциите на профсъюза** (какви договорености съществуват за индивидуални и колективни консултации/преговори?) законно-установени и юридически изпълними? **Законно-установено ли е участието на Р&MS или регулирано от конвенции?** Тъй като Р&MS по определение е изключен от консултации, тук трябва да се предприеме първата крачка.
2. **Организиране на участието на Р&MS: Представителите на Р&MS играят съществена роля** за компенсиране на пропуските между У&ПП и профсъюза. Те могат да се профилират като отправен пункт за контакт за Р&MS. Идеята е да се намерят управители и професионалисти, които не само за желаещи и способни, но също и с готовност да действат като **ролеви модел** за други фирми. Като избран управител или професионалист, Вие изграждате мостове между персонала и висшето управление. Когато това се основава на доверие, честност, внимание и уважение, може да стигнете много далеч.
3. **Профсъюзите трябва да действат за профсъюзното обединение на Р&MS, регулирайки своите структури и услуги.** Възможни са различни модели, определени чрез визия и стратегия. Възможни елементи за интегриран модел на профсъюзното обединение на Р&MS.
 - ▶ **Пространство и ресурси за специфична мрежа на Р&MS,** услуги за и комуникация с Р&MS;
 - ▶ **Законно-установено участие за вземане на решения** (рутинно управление и национална комисия; представителство в Съвета);
 - ▶ **Интегрирани профсъюзни операции на фирмено равнище, ясно насочени към членовете на Р&MS чрез специализирани У & П делегати;**
 - ▶ Правно съдействие и други услуги за всички членове, включително членове на У & П (не отделна верига).
4. Приемат ли профсъюзите консултативен подход за Р&MS? “Консултация ако е възможно, преговори и действие, когато е необходимо.” Как този подход е свързан с подхода, предназначен

- за работниците? Профсъюзите ще трябва да инвестират в модели за сътрудничество, обмен и комуникация, за да приложат двете стратегии.
5. **Активистите на P&MS** трябва да могат да играят трудна и коректна игра. Профсъюзите трябва да се стремят към профсъюзен **профил** на делегатите на P&MS, разграничен от **корпоративни изпълнителни организации**, които са по-близо до работодателите и не само загрижени за собствените си интереси или тези на тяхната професионална и функционална група. Това не зависи от нас. Да бъдеш активист на P&MS не винаги означава напредък в кариерата. Висшите управители никога не биха проявили искреност за това, но членовете на P&MS имат чувството, че възможностите им за кариера са намалели. Участието в профсъюз е съзнателен избор. От друга страна, познаваме също примери за делегати на P&MS, които са повишени.
 6. Внимателният **подход** е от “първостепенно значение” за един активист на P&MS. Всичко, споделено с делегат на P&MS, остава поверително. P&MS обикновено се обръщат до профсъюза само, когато имат много конкретни въпроси. Понякога те са чули или видели нещо и искат да получат повече **информация** по въпроса.
 7. Профсъюзите трябва първо и преди всичко да позиционират себе си като **посредници или защитници на интересите** по време на процедури за уволнение и възможност да защитават членовете по трудови дела в съда. Всяка година, профсъюзите постигат компенсации от хиляди Евро за своите членове. Те трябва да подчертаят, че това е много повече.
 8. Подчертаването на несправедливостта също има резултат с P&MS. Случаите на ясна несправедливост са постоянен мотив за P&MS да се свържат с профсъюз и лично да предприемат мерки. Профсъюзите трябва винаги да имат в предвид това и да се възползват от него. Не може да се приема, че P&MS нямат социална нагласа.
 9. В епохата на нарастваща дигитализация, употребата на **IT комуникации и социални медии** с P&MS е от съществено значение. Възможностите, предложени чрез IT приложенията като част от модерно предлагане на услуга, все още не са напълно изследвани. Въпреки това, индивидуалният и **личен контакт** продължава да е необходим.
 10. Освен това, профсъюзите трябва да се съсредоточат също върху **конструктивно-разработени услуги**, включително подкрепа на кариерата (условия за завършване на кариерата, съчетаване на работата със семейството, развитие на кариерата) за P&MS, без да се ограничава предлагането им в проблемни ситуации и колективни действия.
 11. **Младите изпълнителни членове** в началото на своята кариера считат, че не се /няма да се нуждаят от профсъюз. Те гледат на колективната борба за солидарност или за правата на служителите като нещо много далечно. Телевизията им показва само картини на служители в стачка или в кампания. Профсъюзите трябва да инвестират в по-модерен имидж, в младите хора, преди да завършат училище, привличайки ги чрез индивидуално разработени услуги. Комуникациите със студенти показват, че има по-голямо разбиране от представеното в медиите. Профсъюзите трябва да научат също как да общуват с медиите и да инвестират повече в тази област. По подобен начин, делегатите на P&MS във фирмите могат да

направят много като се свържат с членове на P&MS и ги убедят в значението на профсъюза като застрахователна политика.

8.6 Резултати от работните групи: “Как да се обединят в профсъюзи представителите на P&MS”

Препятствия и стимули за присъединяване на P&MS в TU

TU разсъждава върху възможните причини P&MS да се колебае за присъединяването към профсъюз и тяхното преодоляване.

Накърняването на възможностите за кариера се разглежда като една от основните причини за колебание при присъединяването в TU като професионалист или управител. Възможен начин за преодоляване на този проблем е обучението за промяна на тази представа чрез предлагането на примери за профсъюзни членове-професионалисти и управители и използването на ролеви модели в комуникацията и медиите (социални). Опитът ни показва, че работата с ролеви модели на P&MS помага за убеждаването на други P&MS и за разпространяване на посланието, че P&MS избира за членство в TU. Полезно е дори използването на ролеви модели на предприятия, в които социалният диалог не вреди на предприятието, подчертавайки факта, че това може да е печеливша ситуация за служителите, за P&MS и за работодателите. Въпреки това, работодателите разпространяват посланието, че присъединяването към TU е в ущърб на кариерата им. Ето защо, отчитането на този проблем и проявяването на искреност към P&MS, помага за вземането на решения, осъзнавайки изцяло последствията.

Имиджът на TU с ръчния работник е често цитиран проблем, който е във вреда на привлекателен TU за P&MS. Старомодният имидж определено е въпрос на услуги. За преодоляване на този проблем, TU трябва да преосмислят своите услуги и средства за членовете на P&MS по творчески и новаторски начин. Някои от идеите, които бяха дадени, са: образователни курсове за управители за ръководство на служителите по поддържащ, но не и контролиращ начин, образователна сесия за социално отговорно управление, непрекъснат процес на обучение, информация за възможностите за подвижност и миграция. TU може да работи съвместно с други институции за разширяване и подобряване на техния набор от услуги. Повече от необходимо е да се разработят специални услуги за P&MS и в следствие да се публикува информацията за тях.

На първо място, необходимо е да се обърнат до членовете на P&MS и да ги попитат какво очакват от TU. Полезно е това да се извърши в сътрудничество с академичен изследователски екип. Вече има достатъчно образователен материал, който ни учи да се съсредоточим върху конкретни целеви групи и да разработим специални услуги.

Проблемът със старомодния имидж е свързан с образа на ръчния работник. Начин за преодоляване на това е да се преосмисли тона на гласа в комуникациите, както и методологията на комуникация. Социалните медии са мощни. TU трябва да ги използва. Необходимо е разработването на стратегия за употребата на различни възможности за разпространяване на послание по съвременен начин. Въпреки това, тонът на гласа също остава предизвикателство. Въпросът за тона на гласа е особено важен за P&MS при поверителни процедури на членството, по време на преговори и в начините за провеждане на кампании.

Членовете на P&MS са добре образовани и често са убедени, че не се нуждаят от помощ. TU имат опит, че познаването на Вашите права не е същото като или гаранция за представянето Ви на работното място или пред съда. Отново е полезно уведомяването за реалността чрез представяне на случаи и използване на опита на P&MS в публикации, в медиите и на работното място.

Членовете на P&MS лесно се присъединяват в TU, когато са имали положителен предишен опит с профсъюзите, дори и когато това се е случило в тяхното юношество или преди това. Подходът, представящ TU в училище или в университета като модерна организация, която е полезна по индивидуален или колективен начин,

Sandra Vercammen и Michel Patard



благоприятства имиджа на TU. Когато този подход включва предоставянето на услуги, насърчаващи развитието на млади, високо-образовани начинаещи, ползата за TU започва дори незабавно.

Още по-забележителен е фактът, че TU вече не се разглежда като част от живота или човешко отношение, за разлика от добре-обмислената стратегия на работодателите и (в не по-малка степен) Европейските политически институции за провеждане на предприемаческа нагласа от детството. TU се срещат с имиджа, че те убиват предприемачеството на P&MS и на всички служители. За преодоляване на този проблем, TU трябва да разработи дългосрочна стратегия за повторното поставяне на първо място на социалното поведение. TU може да покаже, че социалните аспекти вървят ръка за ръка със социално и екологично-отговорния и конкурентноспособен бизнес.

TU все още не притежават уменията да разширят своята работа в областта на колективното договаряне, за да привлекат повече P&MS. Ще бъде необходимо да направят промени и за предпочитане да ги включат в колективните споразумения в полза на P&MS. Това също е въпрос на възприемане на P&MS. TU трябва да покажат, че колективните споразумения за P&MS вървят ръка за ръка с трудовите отговорности като управители/професионалисти, които много често не ги вземат под внимание, за разлика от целите и дейностите на TU. Например, организация на труда като телеработа или работа от къщи.

Икономическата криза трябва да се възприема като стимул за привличане на P&MS. Членовете на P&MS изпитват понижаване на заплащането, съкращение на персонала, напрежение в работата и свързани със стрес проблеми, икономически неуспехи (реструктурирания и банкрути). TU трябва да се възползва много повече от икономическата криза: публикации за постиженията, работа с ролеви модели и примери на членове на P&MS, които изпитват положителния ефект от TU в своите фирми. TU трябва да инвестира също в засилване на организацията от членуващи в профсъюз работници, особено P&MS. Стратегията трябва да се провежда заедно с регулирането на членските такси.

Заклучения

Разпознаването на P&MS е различно за всяка страна. В някои държави профсъюзите лесно разпознават професионалистите и управителите от средно равнище. Има TU организации, които все още се съмняват дали управителите трябва да станат членове на TU и дали това дори е възможно, дали биха могли да донесат някаква полза или съдействие за TU.

TU трябва да промени своя начин на мислене на висше ниво. Добронамерените идеи и добре-дефинираната стратегия за набиране, съсредоточена върху P&MS, са обречени на провал, ако ръководителите на TU и ключовите личности в TU, които играят съществена роля в процесите и ресурсите за вземане на решения, не осъзнават добре значението на P&MS в TU.

Готовността на ТУ да работят с Р&МС зависи от това как възприемат Р&МС и степента, в която познават препятствията и улесненията за тяхното привличане. При изяснени препятствия и улеснения, въпросът се състои в разработването на силна стратегия за набиране.

Значителна част от плана за действие се състои в ясното дефиниране на Р&МС. Често не е добре изяснено за кого говорим. Освен управители, има широк набор от професионалисти и управители на ниско равнище, които често много по-лесно се мотивират да се присъединят към ТУ. Важно начало е дефинирането и планирането на Р&МС за действие, вземайки в предвид контекста на законодателството, държавата и предприятието.

Стратегията на ТУ за привличане и набиране на Р&МС се състои в работата на различни равнища:

- ▶ Комуникационна стратегия, отчитаща високия потенциал на младите за комуникация, използваща ролеви модели на Р&МС и средствата на социалните медии; имайки предвид адаптиран и подобрен тон на гласа, избягвайки противопоставянето едни срещу други на висшите служители, обикновените работници и Р&МС;
- ▶ Разработване на новаторски и актуални услуги за новия трудов свят за засилване позицията на Р&МС на трудовия пазар; чрез предлагане на различни видове услуги, ТУ може да са ефективни, както в добри, така и в лоши дни като стратегия за привличане и запазване на асоциираните членове на Р&МС;
- ▶ Истински социален диалог с Р&МС и в полза на Р&МС, колективни преговори и колективни споразумения в по-широки области за привличане на повече членове на Р&МС и за убеждаването им в ценността на колективната социална стратегия;
- ▶ Прилагане на по-голяма видимост и атрактивност на ТУ за младите студенти и випусници; работа за постоянно партньорство и положителна нагласа;
- ▶ Съвместна дейност с работодателите за убеждаването им в общата полза от социалния диалог с Р&МС;
- ▶ ТУ трябва да инвестира в Р&МС, давайки им реално място в ТУ, без да отделя Р&МС от други работници, а изграждайки надеждни отношения и възползвайки се от тяхната длъжност в предприятието за по-отговорна промяна на политиките;
- ▶ Възползвайки се от развитието и тенденциите, тъй като икономическата криза е възможност да се покаже какво могат да означават ТУ за защита на Р&МС и подкрепата им за засилване на позицията им на трудовия пазар. Вземайки в предвид нуждата от привличане и присъединяване на безработни работници, тъй като Р&МС също може да е в тази ситуация.

9. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

Когато ETF реши на своя конгрес от 2005 г. да открие ново място за специфичната работа за Професионалния и управленски персонал, отне известно усилие да обясним на някои от членовете необходимостта да се обърне внимание на тази конкретна група от работници в транспортния сектор. ГЛАВНИЯТ проект, финансиран от Европейската комисия, който се провеждаше между 2006 и 2008 г., осигури необходимото доказателство, че делът на Р&МС сред транспортните работници се увеличава непрекъснато в последните години и всичко показва, че тази тенденция ще се потвърди в следващите години. Освен това, проектът показва, че болшинството от филиалите на ETF не бяха запознати със специфичните реалности и нужди на онези работници, което бе основание конгресът от 2009 г. да одобри извършената до този момент работа от работната група на ETF Р&МС и да потвърди по-нататъшното ѝ развитие. По време на конгреса от 2013 г., проектът TRAN-MAPS, финансиран също от Европейската комисия, вече беше започнал и конгресът отново имаше възможност да потвърди това като приоритет в организирането на трудовите сили във всички сектори, представлявани от ETF.

TRAN-MAPS наистина беше възможност за първоначалното обединение от няколко профсъюзи, които бяха заинтересовани от насърчаване на дейностите на Р&МС в рамките на ETF, от представяне на устойчив проект, който доставя конкретни материали, които биха помогнали на всички членове на ETF да подобрят своето разбиране за и услуги на Р&МС.

Повишеното и последователно участие на служителите на профсъюзите в дейностите на TRAN-MAPS представляваше първа стъпка в разширяването на мрежата от ETF Р&МС. Мнозина дойдоха за първи път и похвалиха съдържанието на дейностите; други имаха възможност да развият своите вътрешни стратегии, въз основа на придобитото знание и обмяната на опит; а други се почувстваха също обогатени от възможността да привлекат хора за дейностите, започнати от техните съюзи, често по изолиран начин.

Специфичните документи, получени от обсъждането в различните семинари за работното време и работното натоварване, младите зрелостници, жените Р&МС, отговорното европейско управление, криминализацията, как да организираме Р&МС, са полезни инструменти за ежедневната работа на членовете на ETF. Те са събрани в брошура, преведена на няколко езика и ще съдействат за възприемането на съответни стратегии за по-добро профсъюзно представителство, подобрен социален диалог и по-устойчиви бизнеси в ЕС и извън него. В действителност опитът, придобит от Европейските транспортни

профсъюзи, ще облагодетелства също и онези, представлявани в по-мощното обединение, което е Международната федерация на транспортните работници.

Ако резултатите от този проект са насочени главно към членовете на ETF, има множество ключови послания, които биха довели до положителни резултати само, ако бъдат споделени и спазени от транспортните работници. ETF понастоящем е част от седем комисии за социален диалог в сектора (SSDC), а именно в пътния транспорт, железопътния транспорт, морския транспорт, рибарството, пристанищата, вътрешни водни пътища и гражданската авиация.

Eduardo Chagas



Проектът обръща специално внимание на възможните начини за включване на тези въпроси в по-широки дискусии в сектора. Това доведе до предложението за всички делегации на ETF SSDC да включат поне един представител от обединението на ETF P&MS, който да осигури, доколкото е възможно, включването на теми, свързани с P&MS в годишните работни програми на SSDC. Гореспоменатите документи са добра основа за представителите на работодателите в различните сектори за определяне откъде да започнат. Политическите секретари на ETF също ще бъдат насърчени да включат въпросите на P&MS сред своите приоритети за работа във всички области. По-конкретно, въпросите за отговорно европейско управление, криминализацията и равенството между половете, лесно могат да бъдат включени в актуалните работни програми или да станат предмет на съвместни проекти на социални партньори. ETF вече участва със своите партньори в социален диалог в проекти във връзка с трудовия стрес в железопътния транспорт, тормоза и малтретирането в морския транспорт, наемането на работа на жените в железопътния транспорт и др.

Важно е да подчертаем, че по-доброто участие на P&MS в профсъюзната работа може да разкрие също допълнителна стойност за компаниите, що се отнася до социалния диалог и социалния мир.

От друга страна, секретариатът на ETF ще предложи на президента и управителния комитет на ETP да включат специален въпрос за P&MS и резултатите от проекта TRAN-MAPS за обсъждане на следващото събрание на управителния комитет (EC) на ETF, което ще се проведе през ноември, 2014 г. На това събрание ще бъдат поканени членове на управителния комитет на проекта, така че не само ще бъдат представени резултатите от проекта, но и EC ще участва в обсъждането за необходимостта от обръщане на по-голямо внимание върху нарастващата група от професионален и управленски персонал сред работниците в транспортния сектор.

10. БЛАГОДАРСТВЕНИ ДУМИ

Успешното завършване на настоящия проект на TRAN-MAPS, чийто краен продукт е намиращата се пред Вас публикация, стана възможно единствено с ценната помощ и познание на участващите организации и експерти.

Преди всичко, искам да благодаря на EUROCADRES (ЕВРОКАДРИ), НК Trafik & Jernbane и Oficiáismaг, тримата партньори, които допринесоха от началото на този проект с административна и логистична подкрепа и чрез споделяне на своя опит с разглеждане и разбиране на проблемите на Професионалния и управленски персонал (P&MS). Събранията, семинарите, работните беседи и конференции, организирани за всички филиали на ETF, бяха оценени високо от участниците, главно заради ангажираността на партньорите в проекта.

На второ място, искам да изразя моята искрена благодарност за познанието и времето, отделено от нашите експерти, за всички мероприятия на проекта и за настоящия документ. Всички текстове, използвани в дейностите и събрани тук, бяха написани от Андреас Хасле (Andreas Hasle) (НК Trafik & Jernbane), Карло Парieti (Carlo Parietti) (EUROCADRES), Чарлз Бойле (Charles Boyle) (Nautilus International), Джеймс Митчел (James Mitchell) (Unite the Union), Киа Регнер (Kia Regnér) (EUROCADRES), Лудо Векеманс (Ludo Vekemans) (EUROCADRES), Мишел Патард (Michel Patard) (CGT), Сандра Веркамен (Sandra Vercammen) (LBC-NVK) и Славица Узелац (Slavica Uzelac) (EUROCADRES). Всички експерти щедро споделиха своя опит, познание и мрежи в полза на ETF и нейните филиали. Работата с всички тях през изминалите месеци беше истинско удоволствие и очаквам бъдещи възможности за продължение на нашето сътрудничество.

На последно място, благодаря на филиалите на ETF за техния активен принос по време на проекта, на членовете на персонала на ETF за тяхната безусловна подкрепа за неговото изпълнение и на Европейската комисия за осигуряване на достъп до необходимите фондове. Необходими са общите усилия на всички гореспоменати страни за постигане на по-социална Европа, с необходимото внимание към всички работници - сини и бели якички.

Едуардо Чагас
Главен секретар на ETF
Юни, 2014 г.



European Transport Workers' Federation

Galerie Agora,
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11
B - 1000 Brussels
BELGIUM

Tel: +32 2 285 46 60

Fax: +32 2 280 08 17

etf@etf-europe.org

www.etf-europe.org

Project partners



With the financial support of
the European Commission