

## НЕОБХОДИМ ЛИ Е СИНДИКАТЪТ НА РАБОТНИЦИТЕ?

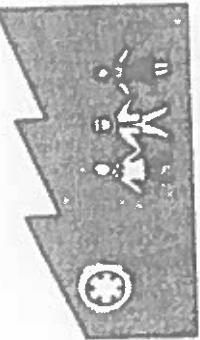


Да. Затова работнициите създават свои синдикати. Създаването на синдикат е неизбежно докато съществуват две групи хора с противоположни интереси. Работодателят има интерес да получи от работника повече труд на по-ниска цена...

...да подобрят условията на труда ...  
...за да защитят своите права  
на работното място...

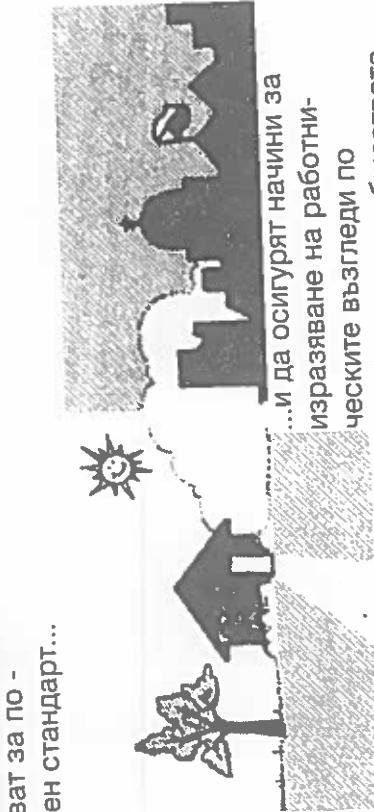
...да подобрят условията на труда ...

...за да защитят своите права  
на работното място...



...да настояват за по -  
добър животен стандарт...

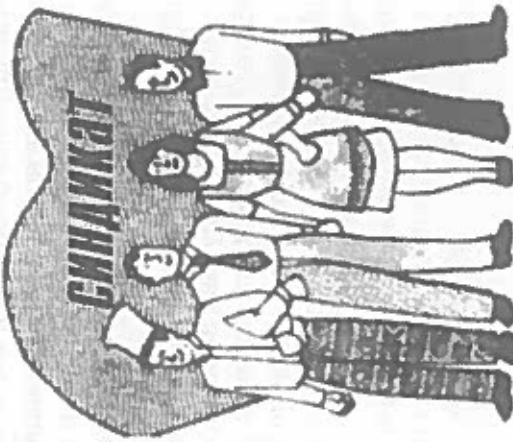
...по пътя на  
колективните  
преговори



Този конфликт на интересите е довел работнициите до осъзнаване необходимостта от обединение, за да се противопоставят задружно на работодателя. Естествен инструмент за постигането на тази цел е синдикатът.

В много страни, за да добие правен статут, синдикатът трябва да бъде регистриран в Министерството на труда и заетостта. Обикновено работнициите сгласуване потвърждават пълномощия синдикатът да бъде тяхн предстител в преговорите по сключване на колективния трудов договор.

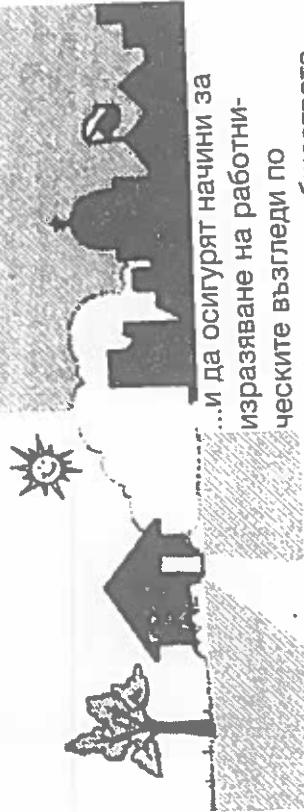
...докато работнициите са заинтересовани за достойно  
възнаграждение на своя труд.



## КАКВО Е СИНДИКАТЪТ?



Синдикатът е цялостна,  
устойчивиа и  
демократична  
организация, създадена  
и управлявана от  
работнициите...

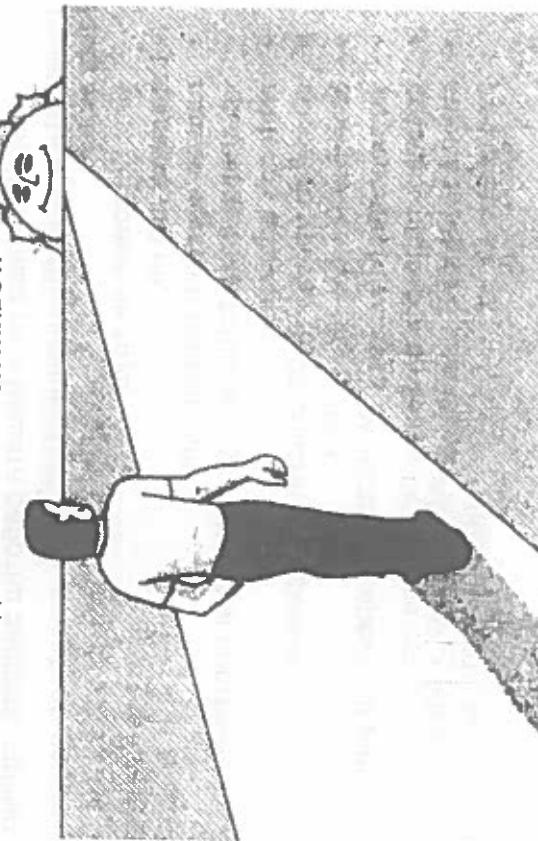


...и да осигурят начини за  
изразяване на работни-  
ческите възгледи по  
проблемите на обществото.  
Синдикатът трябва да  
представител в преговорите по сключване на  
трудов договор.



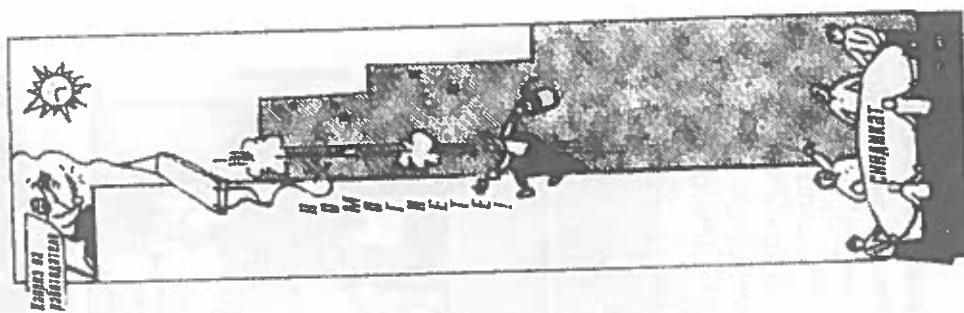
Но, обединени, работниците могат да победят своето безсилие. Създавайки синдикат, работниците имат възможност като равноправни да се срещат с работодателя, да възвърнат загубеното собствено достойнство като личности, които със своя труд създават благосъстояние на общество. Те не трябва да се чувстват слаби, подвластни само от добрата воля на работодателя, а придобиват определен контрол върху условията на труд и живот. Те вече не трябва покорно да приемат това, което им предлага работодателя, но и могат да се противопоставят на администрацията, да предлагат собствени идеи, да искат приемливи условия за работа и за всичко това да преговарят с работодателя.

**ТАКА РАБОТНИЦИТЕ МОГАТ ДА ВЛИЯТ НА СВОЯ ЖИВОТ.**



Работниците са осъзнали, че ако действат индивидуално, те не могат да се защитят от произволни действия на работодателя (например при незаконно уволнение), да осигуряват по-добри условия на труда, или постигнат приемането на закони, защитаващи техните интереси.

Индивидуално работникът е съвършенно безсилен и е принуден да се надява на милостта на работодателя. Той е под постоянната заплаха да загуби работата си.



Работникът напълно зависи от работната си заплата, която получава за извършената работа. Но тази работа може да бъде получена или отнета по желание на работодателя. Това означава, че работникът е изцяло зависим от добрата воля на работодателя. Той не е свободна личност, тъй като трябва или да служува на работодателя, или да гладува.

## ТЕМИ ЗА ДИСКУСИЯ :

### Д. Опасност от загуба на работно място

- A. Вашата работа**
  - Считате ли своята работа за интересна и значима или според Вас тя е скучна и еднообразна?

#### Б. Вашето влияние върху организацията на труда

- Можете ли да проявите инициатива и самостоятелно да решите как да извършите една или друга работа?
  - Можете ли със своите колеги в някаква степен да планирате и да контролирате своята работа?
  - Може ли Вашият синдикат да окаже влияние върху това по какъв начин да се извърши определена работа?

#### В. Вашата работна заплата

- Осигурява ли Вашата работна заплата потребностите на Вас и на Вашето семейство?
- Справедлива ли е Вашата работна заплата по отношение на работата, която изпълнявате?
- Какво е съотношението на Вашата работна заплата със заплатата на други хора?
- Справедлива ли е Вашата работна заплата спрямо печалбата на Вашето предприятие?

#### Г. Вашите условия на труд

Изложени ли сте на:

- слаба (лоша) вентилация;
- прекомерна топлина/студ, или резки промени на температурата;
- вещества, които са опасни за здравето;
- високо равнище на шум;
- стрес/чувство за потиснатост по време на работа;
- замърсен въздух;
- опасни прибори и оборудване (печки, парни котли);
- лоши санитарни условия в помещениета за почивка и в съблекалните.

- Имате ли възможност да изразявате Вашето мнение при предприемане на дисциплинарни мерки?
- Можете ли ефикасно да се противопоставите на Несправедливи наказания?
- Уверен ли сте, че няма да загубите работата си?

Как от посочените проблеми според Вас са най-актуални ?

Как проблеми, според Вас, са най-важните?

Имате ли сред посочените проблеми такива, решаването на които е от общ интерес за всички?

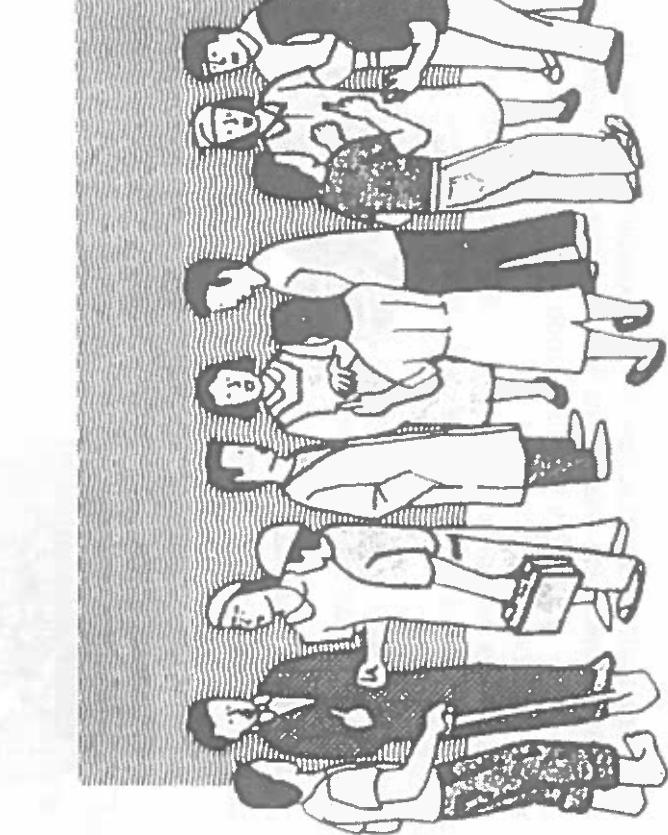
Можете ли да се справите с тези проблеми сам или са необходими общи усилия?

Има ли никакви проблеми, които не могат да бъдат решени без поддръжката на останалите работници?

Напишете отговорите на поставените въпроси и ги използвайте за информация когато се наложи да обяснявате на другите защо всеки трябва да се включи в синдиката.

# ОСНОВИ НА ОРГАНИЗАЦИЯ

Съществуващата организационна структура на училището е създадена въз основа на принципите на организационната теория и практика. Тя е създадена с цел да подпомага и да облекчи изпълнението на учебните и административни функции. Организационната структура е разделена на три основни нива: Училищна дирекция, Училищни подразделения и Училищни класове.



## ОСНОВИ НА ОРГАНИЗАЦИЯ

### A. Синдикат на работници от една професия

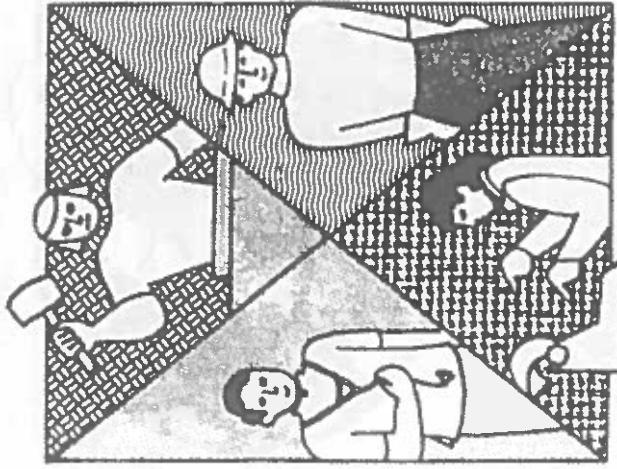
Този въпрос се отнася за основите, на които членовете изграждат своя синдикат.

В зависимост от степента на обединение на общите интереси на работниците се различават няколко синдикални формирования:

Съществуват, основно, три общи възможности:



Синдикат на работниците от една професия.



Това е първата форма на синдиката. Той се формира от работниците от една професия или квалификация. Така например, всички електротехници, и само електротехници, могат да принадлежат към синдиката на електротехничите, независимо от местоработата и работодателя. Само и единствено професията обединява работниците в тъкъв тип синдикат.

Синдикатът на работниците от една професия решава преди всичко две задачи:

- **Първо.** Чрез системата на обучение той поддържа нивото на квалификация и контролира притока на кадри в професията

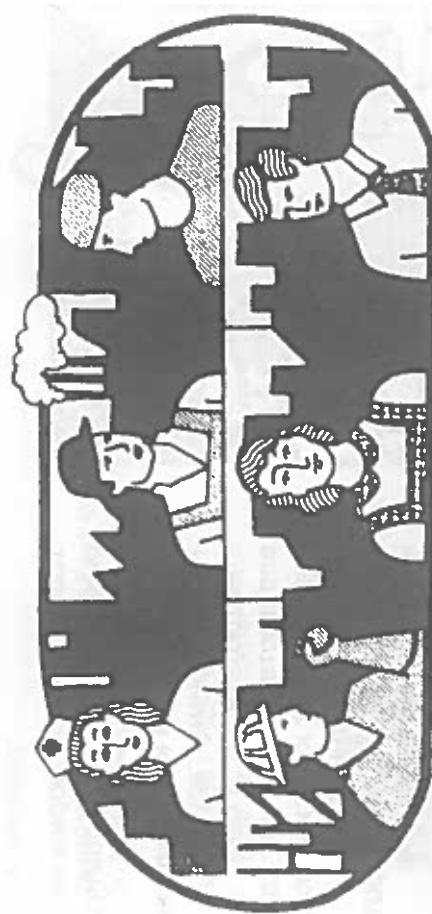
- **Второ.** Утвърждава размера на минималното часовно заплащане, под което членовете на синдиката не могат да се съгласят на по-ниско заплащане при наемане на работа.

Този вид на организация не е особено разпространен днес и фактически отмира поради бързото развитие на индустрията.

## Б. Обща федерация

Общата федерация има няколко недостатъка:  
**Първо.** При съществуването на няколко федерации има опасност от съперничество и надпревара за привличане на нови членове, което отслабва работническото движение.

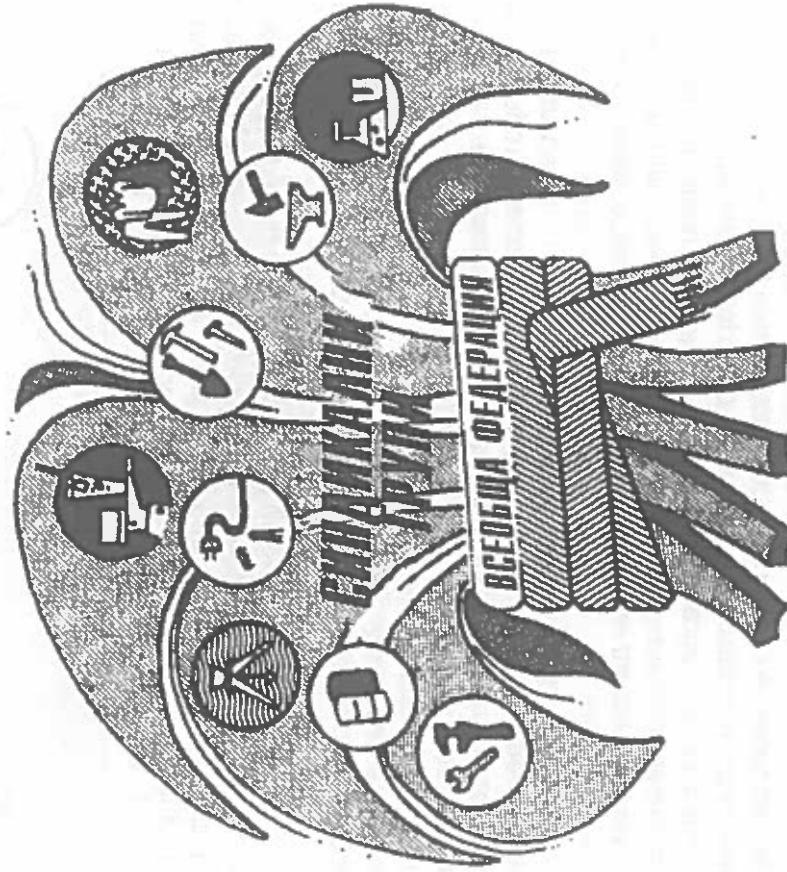
**Второ.** Освен това, федерациите изпитват трудности при разработването на единна политика, удовлетворяваща интересите на всички свои членове.  
Този проблем може да се преодолее чрез създаването на балансирана регионална и отраслова структура на синдиката. Например, Всеобщата федерация във Великобритания има "групи по професии", които следят за спазването на интересите на работниците от всеки от представените отрасли.



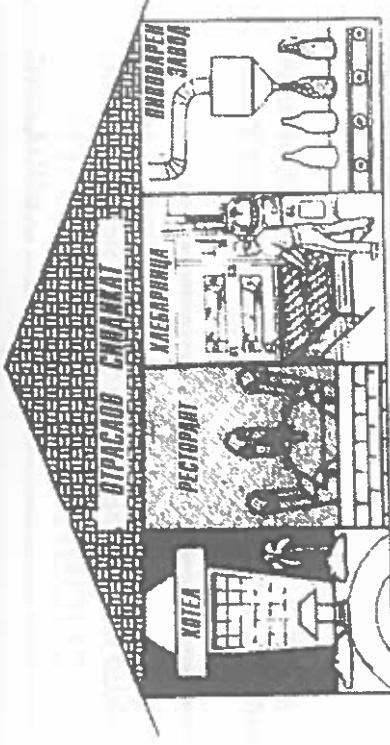
Този тип синдикат обединява работниците независимо от работодателя, отрасъла на промишлеността, в който те работят или професията. Исторически, такъв синдикат се е стремил да организира неквалифицираните работници, които са изоставени от синдикатите на квалифицираните работници по професии.

Тази форма на обединяване се явява преобладаваща в малките страни, където нито една отделна група работници е достатъчно силна да сформира мощен самостоятелен синдикат.

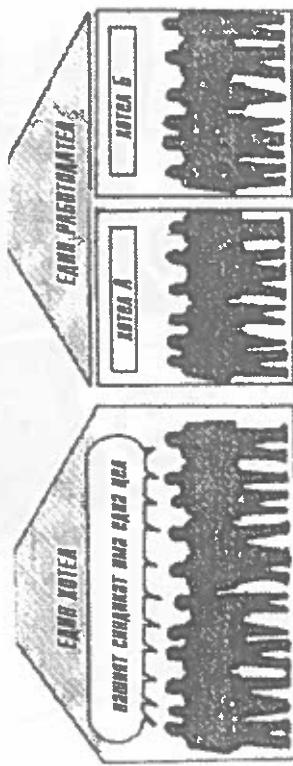
Такъв синдикат обикновено е голям и влиятелен, тъй като обединява всички работници задружно за противопоставяне на работодателите, които, на свой ред, действат също единно на местно и национално равнище. Синдикатът има възможност да мобилизира работниците от няколко предприятия или индустриални сектори в акции за солидарност и финансова поддръжка на работниците в предприятието, противопоставяйки се по-успешно на обединените работодатели. Обединението на синдикалните ресурси в определени области има още едно предимство, например в информационната дейност, като се поевтинява нейната стойност.



## B. Отраслов синдикат

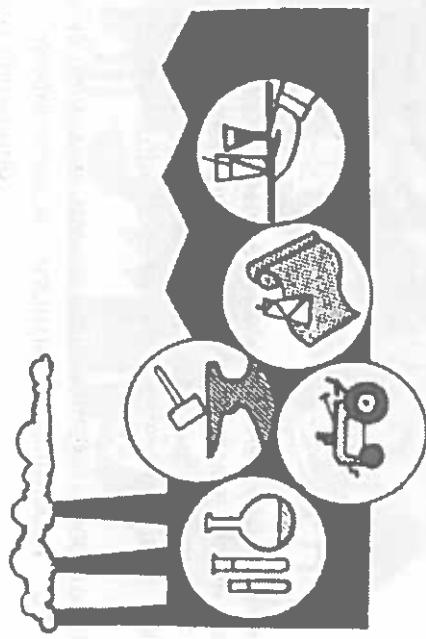


В допълнение на горните 3 големи групи синдикални формирования съществуват и две по-малки: 1. синдикат на отделното предприятие 2. синдикат на работниците, наети от един и същ работодател.



Синдикатът на работниците в отделното предприятие или местен синдикат обединява работниците от едно учреждение или предприятие. Предимството му е, че може лесно да се организира, тъй като общата цел на всички работници и служители е да осигурят добър колективен трудов договор в своето предприятие. От друга страна, такъв синдикат е малоброен и силата му в преговорите е недостатъчна. Освен това, върху този синдикат известно негативно влияние може да окаже доминирането на представителите на администрацията, които нараавно с работниците могат да заемат изборни ръководни синдикални длъжности.

Синдикатът на работниците, наети от един и същ работодател по същество е същият като този, само че организира работниците и служителите от няколко предприятия с един собственик. Има същите недостатъци, както и синдикатът в едно предприятие.



Този тип синдикат обединява работниците от определена индустрия, например хранителната, металургическа, химическа и т.н. В отрасловия синдикат са включени както висококвалифицирани, така и неквалифицирани работници, както и служители.

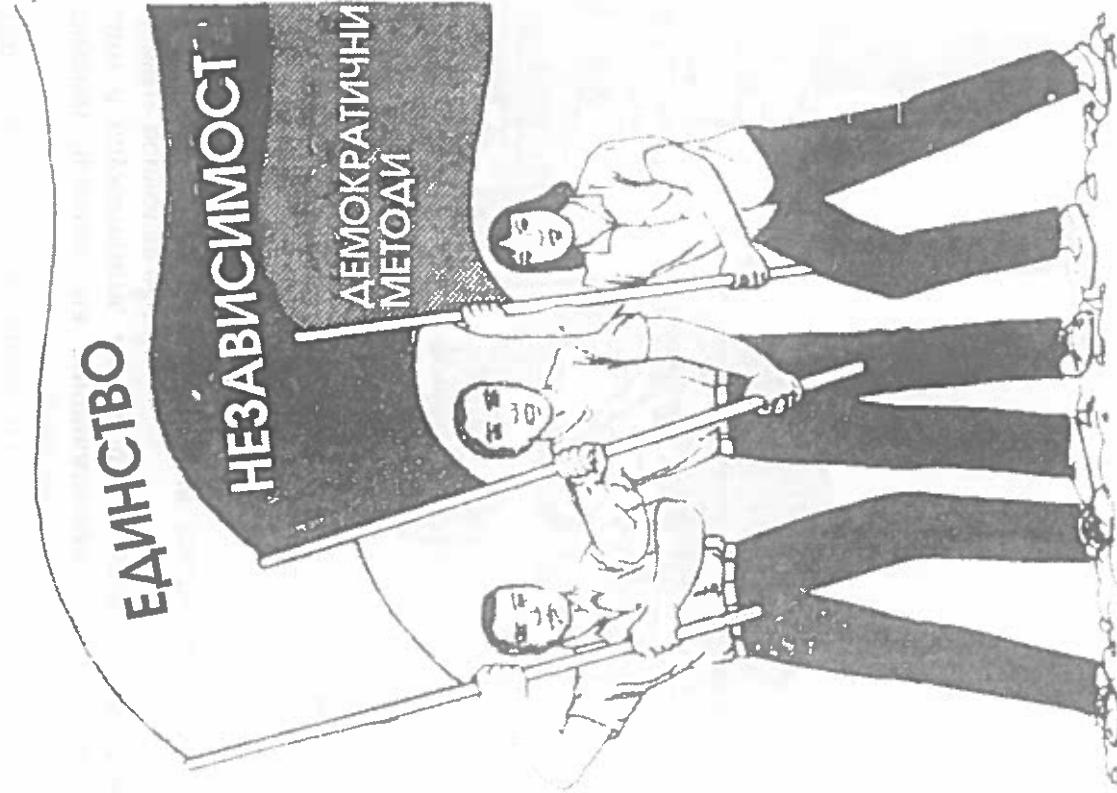
Работниците от всеки отделен отрасъл имат много общи проблеми. Например, всички чувват, че върху тяхното положение влияние оказват състоянието на бизнеса - дали той е развиващ се или западащ. В отрасловия синдикат по-лесно се преодоляват различията в груповите интереси... В този случай работодателите не могат да противопоставят работниците от отделните професии и специалности.

От своя страна, отрасловият синдикат следва да се стреми към обединяване във всебъща конфедерация или към създаването на национален синдикален център. Това помага да се справя с общите проблеми, например реформата в законодателството и да обедини синдикалните дейности, чиято издръжка поотделно е много скъпа.

### ТЕМИ ЗА ДИСКУСИЯ :

1. Кой тип синдикат е най-разпространен във Вашата страна?
2. От кой тип е Вашият синдикат?
3. Кои са, според Вас, предимствата, и кои са недостатъците на Вашия синдикат в сравнение с другите типове синдикати?

## Три основнополагащи принципа на синдикалното движение



## **ТРИТЕ ОСНОВОПОЛАГАЩИ ПРИНЦИПА НА СИНДИКАЛНОТО ДВИЖЕНИЕ СА: ЕДИНСТВО НЕЗАВИСИМОСТ И ДЕМОКРАТИЧНИ МЕТОДИ**

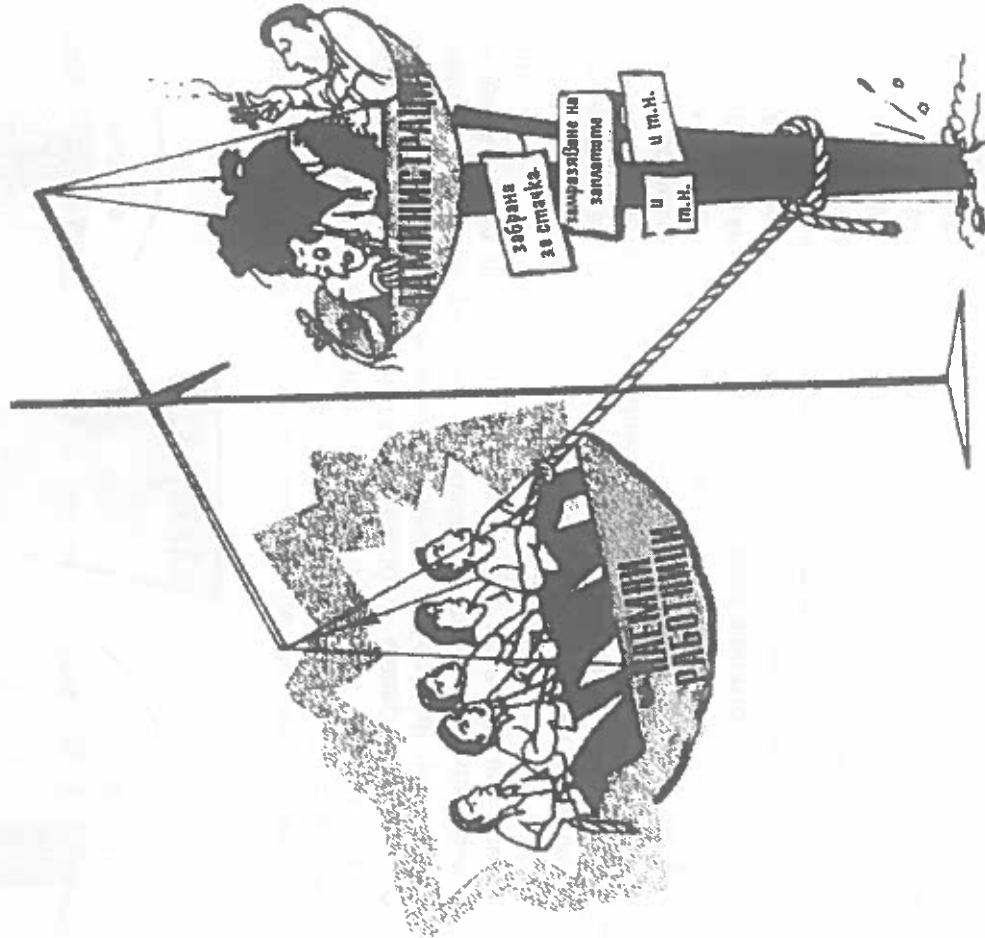
### **A. Единство:**

**Първостепенен принцип на синдикализма е единството на работниците и служителите, или с други думи - солидарност: "Един за всички- всички за един".**

Здраво сплотени, работниците могат да постигнат много. Без единство не може да се постигне нищо.

Затова организационната цел на синдиката трябва да бъде 100-процентово членство, или практически това означава възможния най-голям процент синдикално членство.

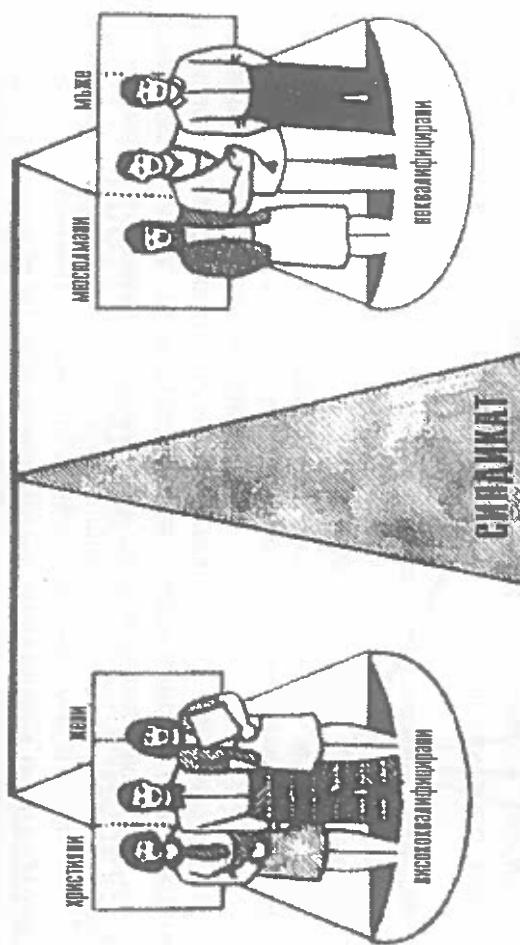
Силата и влиянието на синдиката в отношенията му с работодателя зависят от броя на работниците от предприятието, които са синдикални членове. Колкото е по-голям броят на членовете спрямо необхванатите, толкова е по-голяма и силата на синдиката. Освен числеността, голяма роля играе въвличането в синдиката на квалифицираните работници и служители от предприятието.



## **Б. Независимост**

Тъй като организацията трябва да служи на потребностите и нуждите на своите членове, тя трябва да бъде контролирана от тях. Никой не може по-добре от самите членове да определя и реализира поставените задачи.

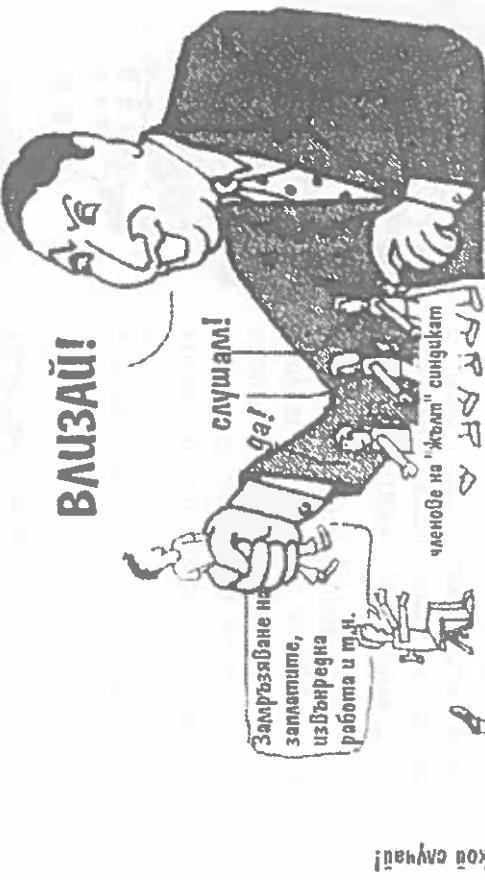
Синдикатът се стреми да постигне поставените пред него цели и трябва да избяга опасността да се окаже под контрола на външни сили и интереси - било то интереси на правителството, работодателите, политически партии, религиозни или обществени организации или отделни личности.



Независимо от това, на каква основа се изгражда синдикатът - професионална, отраслова, на базата на отделното предприятие, на база обединение на работниците, наети от името на един работодател или на основата на всеобща федерация, в него би трябвало да бъдат обединени всички работници и служители, независимо от раса, религия, вероизповедание, пол, квалификация, убеждения. Пред лицето на синдикалната организация всички са равни.

Синдикатите трябва да бъдат организирани също така на национално равнище, тъй като местните и регионалните синдикати не могат да имат необходимата сила и влияние при воденето на преговорите като равни по всички въпроси, които се отнасят до условията на труда и живота и адекватно да ги защитават.

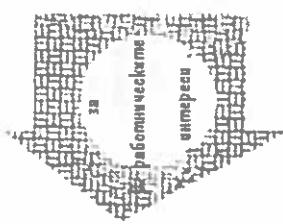
Синдикатите не може да се разглеждат като закрито общество. Те не трябва да се превръщат в инструмент на отделни привилегированi и елитни работници, които ревниво защищават привилегиите си на членове на синдиката от неорганизираните и нископлатените работници. Синдикатът трябва да бъде открит за всички работници и служители, защото иначе при дискриминирането им за членство в синдиката, може да бъдат използвани като стачкоизменници, по време на трудови конфликти.



**ВЛИЗАЙ!**

Има случаи, когато работодателят организира така наречен "синдикат" за своите работници. Този тип синдикат се нарича "жълт" синдикат, (ръководен от фирмата). Той се намира изцяло под влияние на администрацията и е нейна марионетка. Като правило това са синдикати в отделни предприятия.

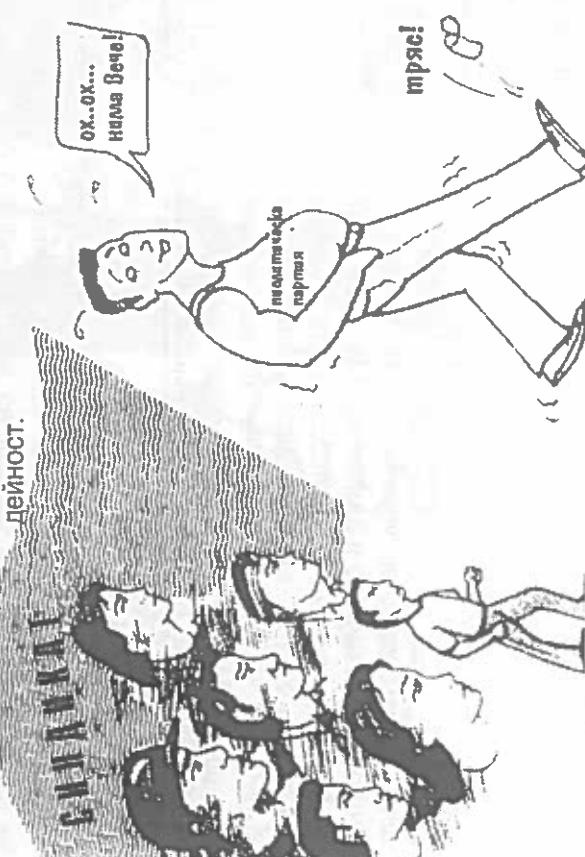
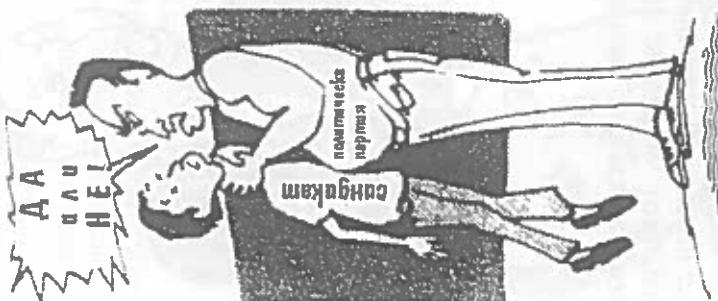
Такъв синдикат не само е безполезен за работещите, защото неговата цел е не защита на интересите на наемните работници, а обратно - недопускане създаването на истински синдикат. Когато администрацията оказва на тисък за включване на работниците и служителите в местния синдикат, това е ясен знак, че става дума за "жълт" синдикат.



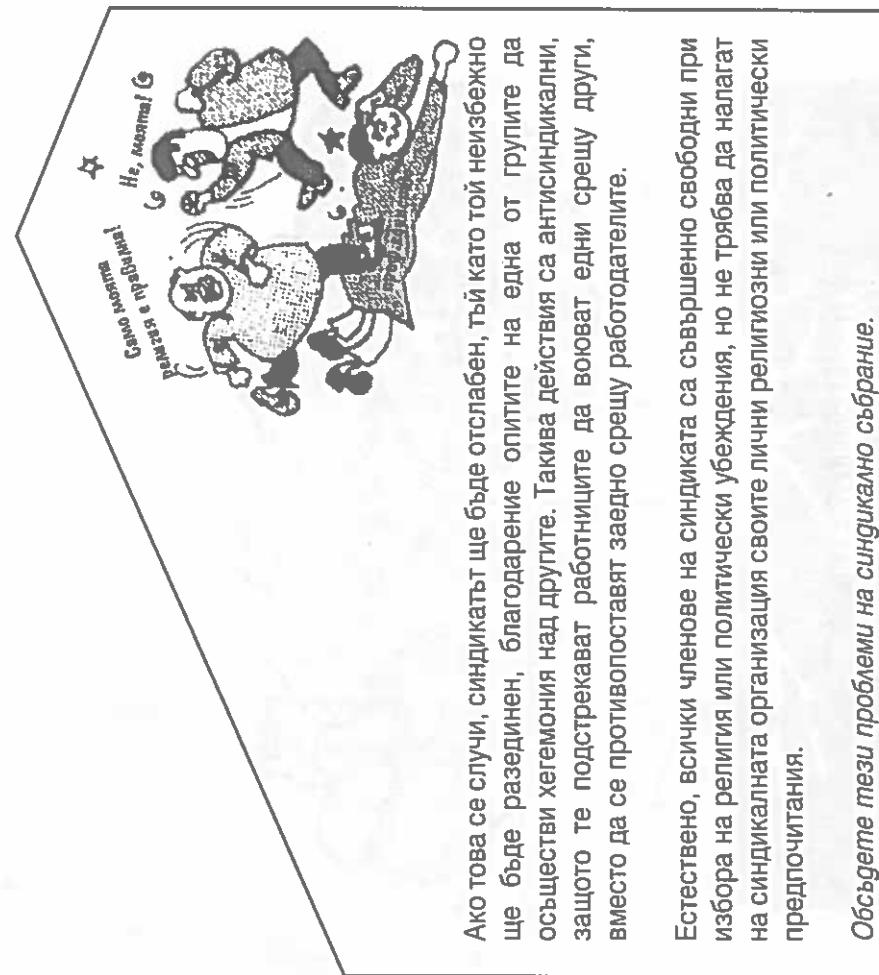
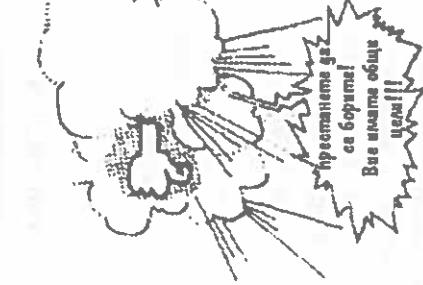
Правителството може да бъде добре или зле разположено към синдикатите, но то всяко га e чувствително към интересите на влияелните слоеве на обществото, на първо място на работодателите. Освен това, ако правителството контролира дейността и политиката на синдикатите, тогава те стават инструмент в ръцете на правителството, а не на работниците, които са ги създали.

Също така, синдикатът трябва да пресича опитите на която и да било политическа партия да му наложи своята воля и контрол над дейността му. Интересите на политическите партии и на синдикатите не винаги съвпадат. Но даже и когато те се пресичат, главната задача на синдиката си остава защита на интересите на своите членове, докато задача на партитите е да получат колкото се може повече гласове на избирателите и да управляват.

В много страни синдикатите са създали свои собствени партии, които са получили поддръжка от тези, които споделят политическите цели на работниците и служителите (дребни фермери, ниски слоеве на средната класа). Синдикатите запазват контрола над такива партии и не позволяват те да се разпаднат от вътрешни конфликти и разделиния. Такива партии са най-добрият инструмент за защита на интересите на наемните работници в представителните органи на властта, занимаващи се със законодателна дейност.



От време на време синдикатите се сблъскват с опити на обществени или религиозни организации да ги поставят под свой контрол и да ги заставят да служат на техните религиозни или обществени интереси.



Ако това се случи, синдикатът ще бъде отслабен, тъй като той неизбежно ще бъде разединен, благодарение опитите на една от групите да осъществи хегемония над другите. Такива действия са антисиндикални, защото те подстрекават работниците да воюват един срещу други, вместо да се противопоставят заедно срещу работодателите.

Естествено, всички членове на синдиката са съвършенно свободни при избора на религия или политически убеждения, но не трябва да налагат на синдикалната организация своите лични религиозни или политически предпочтения.

*Объдете тези проблеми на синдикално събрание.*

## B. Демократични методи:

Синдикатът не може да оправдае надеждите, възлагани му от членовете, ако не е доброволно обединение на наемните работници с цел защита на общите интереси, т.е. осигуряване на по-високо заплащане и подобряване условията на труда.

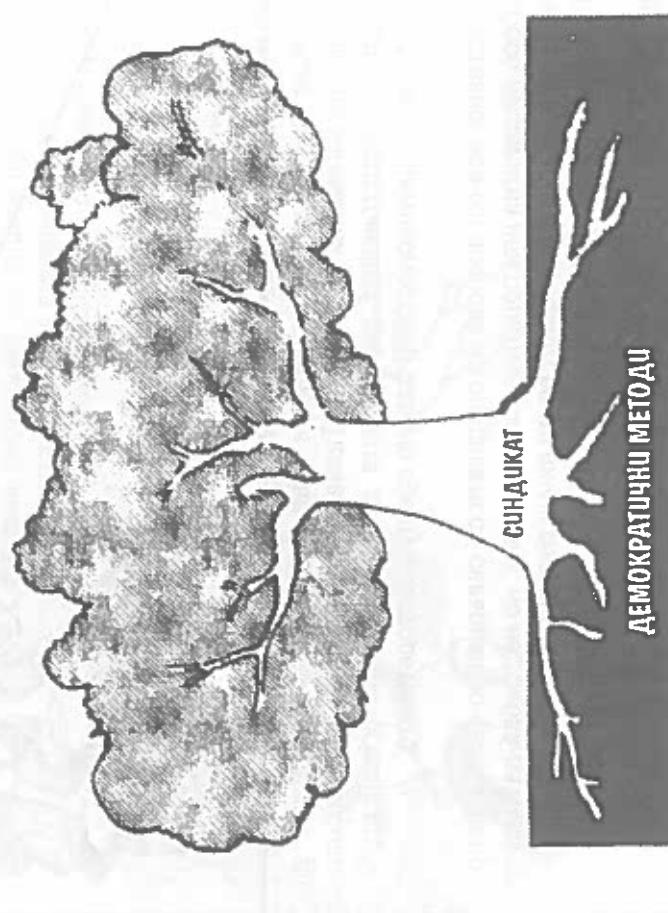
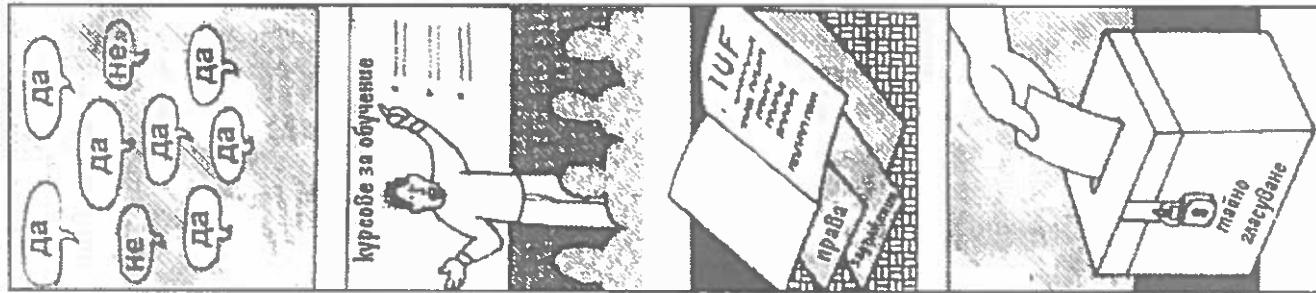
Доброволната организация не може да стане силна и действена до момента, в който не се създаде възможност за участие на всички нейни членове в борбата, която води тя. А участието на членовете в работата на организацията е възможно само ако организациите е демократична. Следователно, демокрацията е един от стълбовете на синдикализма.

На практика демократичните методи в широк смисъл означават следното:

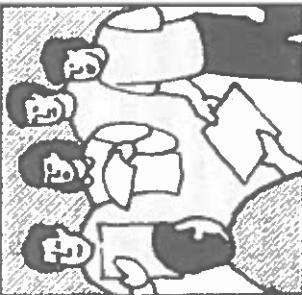
1. Интересите на всички групи членове трябва да бъдат справедливо и равноправно представени в процеса на приемане на решения. Окончателното решение трябва да изразява истинската воля на большинството от членовете.
2. Всеки член трябва да има право да бъде запознат със статута и правилата, принципите и структурата на синдиката, тъй като това му дава възможност пълноценно да участва при приемането на синдикални решения.

3. Всички членове трябва да имат еднакви права и привилегии, както и задължения.

4. Ръководните дейци, изпълнителните органи и лица трябва периодически да бъдат преизбираны с тайно гласуване на членовете на синдиката от редовете на самата организация, и да им бъдат поддържани. Те могат да бъдат отзовани в тези случаи, когато большинството от синдикалните членове не са доволни от тяхната дейност. Никога те не трябва да се назначават еднолично.



5. Цялата информация за състоянието и дейността на синдикатата трябва да бъде представена на членовете и да бъде обект на постоянно внимание.



## СТРУКТУРА НА СИНДИКАТА

По своята природа синдикатите са демократична институция, тъй като за тях няма друга възможна форма за трайно и ефективно функциониране. Ето защо синдикатите се явяват действена преобразуваща обществото сила, или школа за народна демокрация.

Структурата на синдиката се определя от следните моменти:

- По какъв начин се приемат решения в организацията?
- Как са представени членовете в ръководните органи, които вземат решенията?
- Как членовете на синдиката участват в решаване на проблемите?

Съществуват основно пет равнища в структурата на синдиката:

### ТЕМИ ЗА ДИСКУСИЯ:

1. Дискусия по посочените 5 вътрешно синдикални принципа на демокрация.
2. Имате ли друго мнение спрямо демократията в синдиката?

Това е върховният орган, който взема решения и в него са представени интересите на всички членове чрез избрани представители. В негова компетенция са да приема решения по основните въпроси на политиката на синдиката, избирането на длъжностни лица и членове на изпълнителния комитет, анализът на дейността през изминалния период и определяне на основните направления на бъдещата работа.

Конференция може да се провежда веднъж на всеки две, три, четири или пет години.

## 2. Централен съвет или комитет

Този изпълнителен орган обикновено се избира от делегатите на Конференцията (Конгреса). В него са представени всички групи членове. Взема решения и контролира работата на избранныте длъжностни лица.

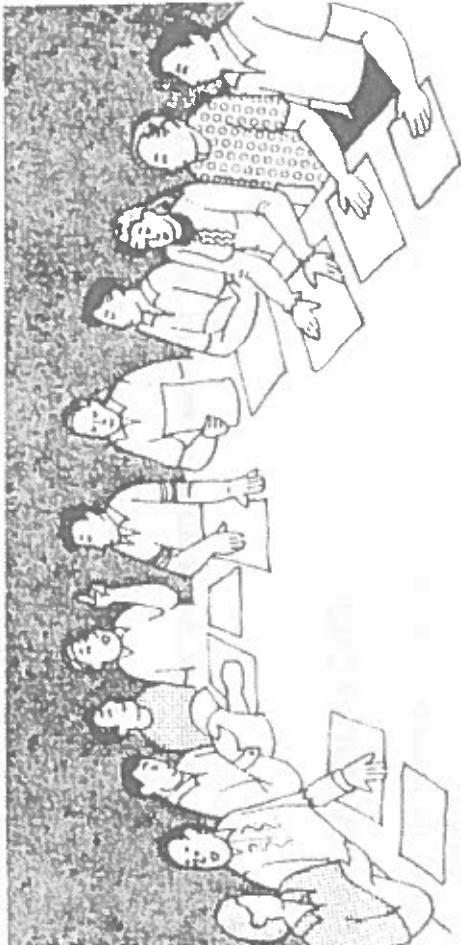
## 4. Изпълнителни длъжностни лица

Изпълнителни длъжностни лица са председателят, генералният секретар, секретарят по финансовите въпроси и т. н. В някои синдикати те се избират от делегатите на Конференцията / Конгреса/, а в други - от централния съвет или комитет.

### 5. Синдикален комитет

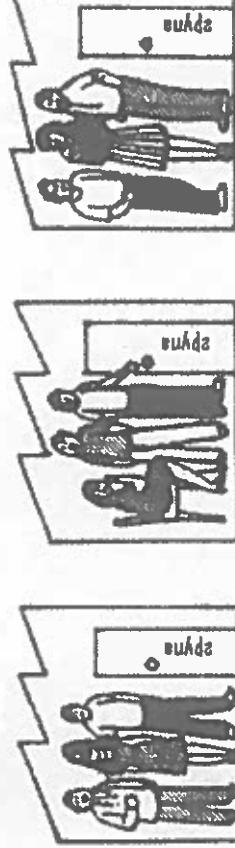
Синдикалният комитет е основен орган на профсоюзната организация, който работи в непосредствена връзка и контакт с най-ните редови членове. Създадени по териториално-производствен признак по местоживееще (областни, краеви, районни комитети) или по местоработата на членовете (в завода, фирмата, учреждението), синдикалните комитети са източник и организатор на синдикалната дейност и жизнеспособност. Силната първична организация е предпоставка за силен синдикат. Текущата работа в синдикалната организация, по правило, се извършва от синдикалния комитет. В неговата компетенция са разглеждането на жалби, организация на обучението, привличане на нови членове, организация на събранията, контрол за изпълнение на колективния трудов договор и др.

В крупните компании сключването на колективния трудов договор обикновено е функция и задължение на висшестоящи органи, а не на синдикалния комитет.



### 3. Изпълнителен (административен) комитет

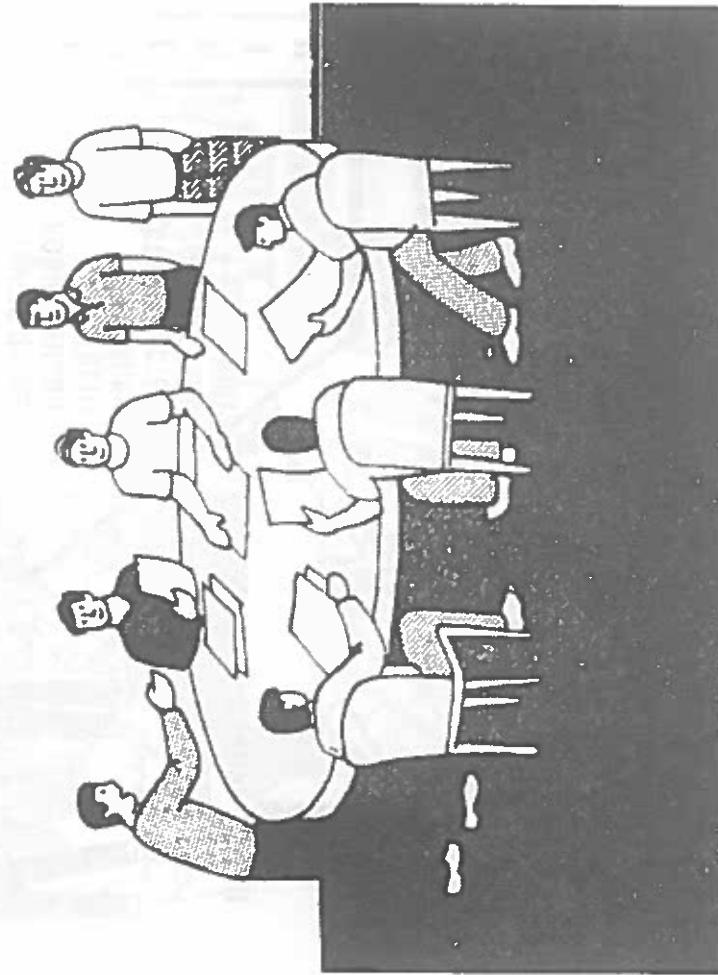
За да не се създадочава цялата власт между заседанията на Централния съвет в ръцете на една личност-председателя или главния секретар, пълномощия за приемане на колективни решения се възлагат на оперативна група от водещи синдикални дейци. Обикновено това е малка група от ръководители, които си взаимодействват в работата.



## ТЕМИ ЗА ДИСКУСИЯ:

## Ръководство

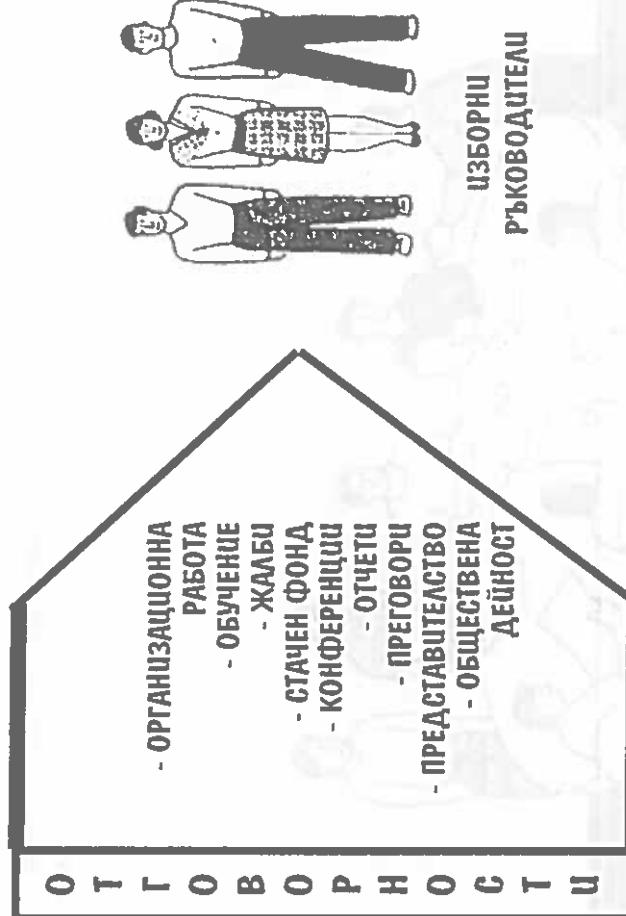
1. Какви са задачите на Вашия синдикат?
2. Кой има право да постыги в синдиката?
3. Имате ли Вие възможност като индивидуален член да оказвате някакво влияние при вземането на решения от синдикалните органи?
4. Сравнете описаната организационна структура със структурата на Вашия синдикат.



## РЪКОВОДСТВО

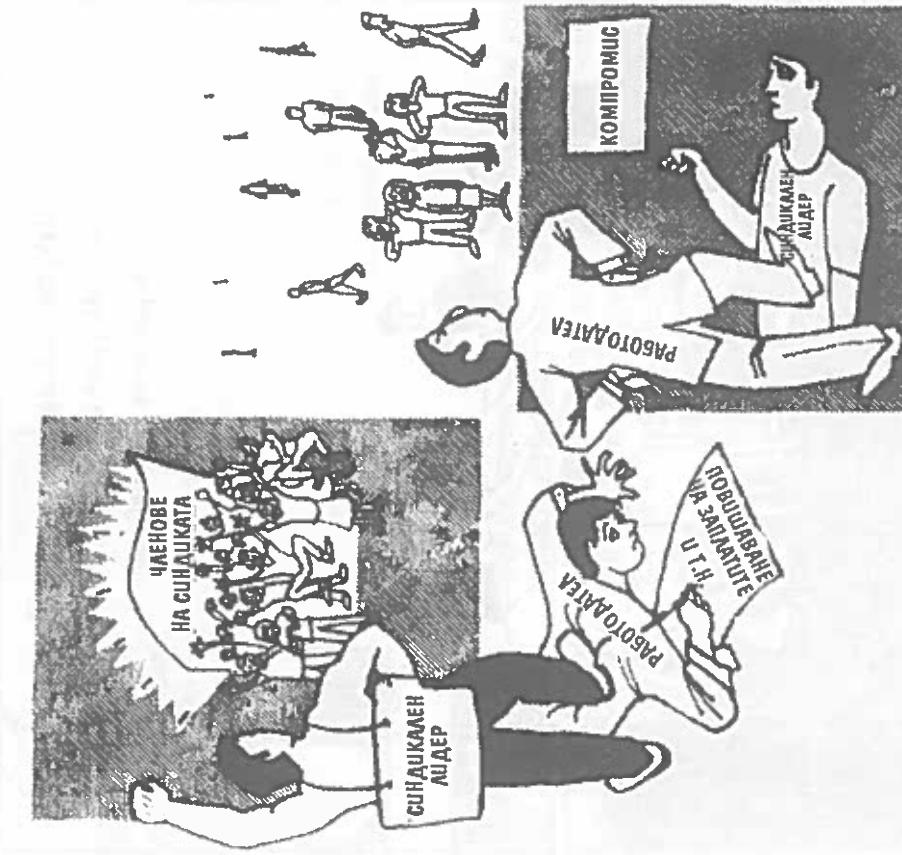
Ръководството на синдиката зависи не само от работата на избраните дейци и активисти, но и от активността на самите членове. Синдикалните членове трябва непрекъснато да информират изпълнителните лица за своите проблеми, както и да изискват от тях постоянна информация за работата им.

След като е създаден синдикатът като организация за защита интересите на наемните работници, е необходимо да се създаде механизъм за неговата постоянно и ефективна работа.



Членовете на синдиката трябва да избират отговорни и способни хора за длъжностни лица и след тяхното избиране трябва да следят и да контролират работата им. Периодично трябва да се правят проверки дали се изпълнява политиката, утвърдена по демократичен път от синдикалните членове.

Членовете на синдиката ще имат такъв синдикат, какъто заслужават.



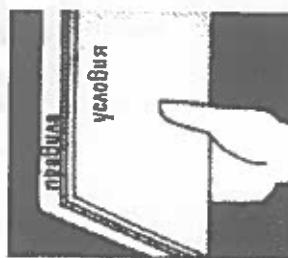
Ръководството на синдиката се осъществява от избранныте длъжностни лица, отговорни за изпълнение на набелязаните задачи. Програмата им за действие и предлаганите решения трябва предварително да бъдат разгледани с редовите синдикални членове. То трябва да поощрява синдикалните членове към по-активно участие в своята работа, което е важен фактор за усилване позициите на синдиката.

Апаратът на синдиката изпълнява, в основни линии, следните функции:

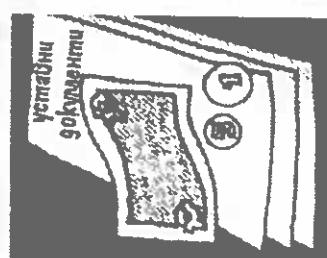
1. Съставяне и съхраняване на протоколите от събранията и на решението на синдикалните ръководни органи;



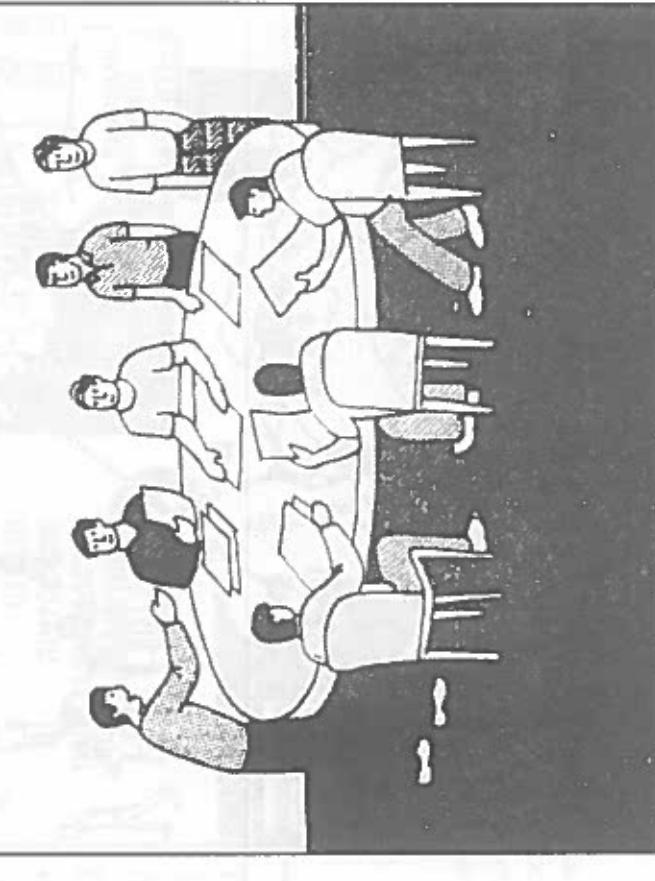
2. Строго спазване на правилата на организацията, отнасящи се за проведените събрания и заседания и отговорност и отчетност пред съответните органи на синдиката;



3. Спазване и провеждане на практика политика и решението на различните органи на синдиката;



4. Събиране на членския внос, съставяне на финансовите отчети и управление на сърдевата на синдиката;

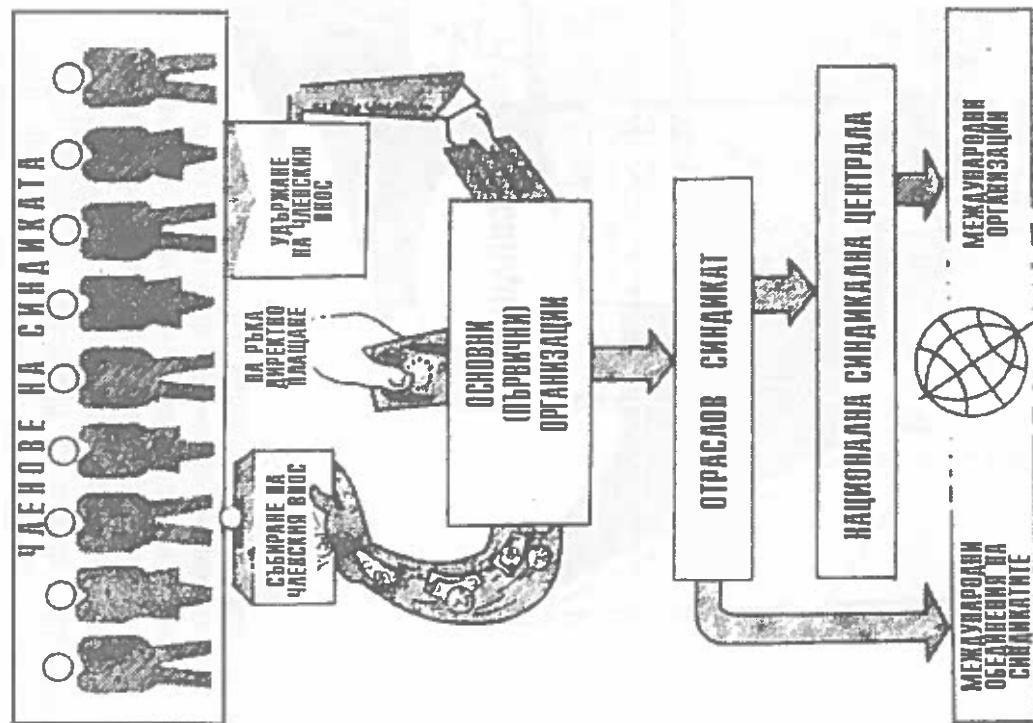


5. Изпълнение на законодателните актове, които се отнасят до дейността на синдикатите: попълване на годишен финансов отчет и състав на членовете, регистрация на резултатите от синдикалните избори и при гласуването при обявяване на стачка и др.

## ТЕМИ ЗА ДИСКУСИЯ:

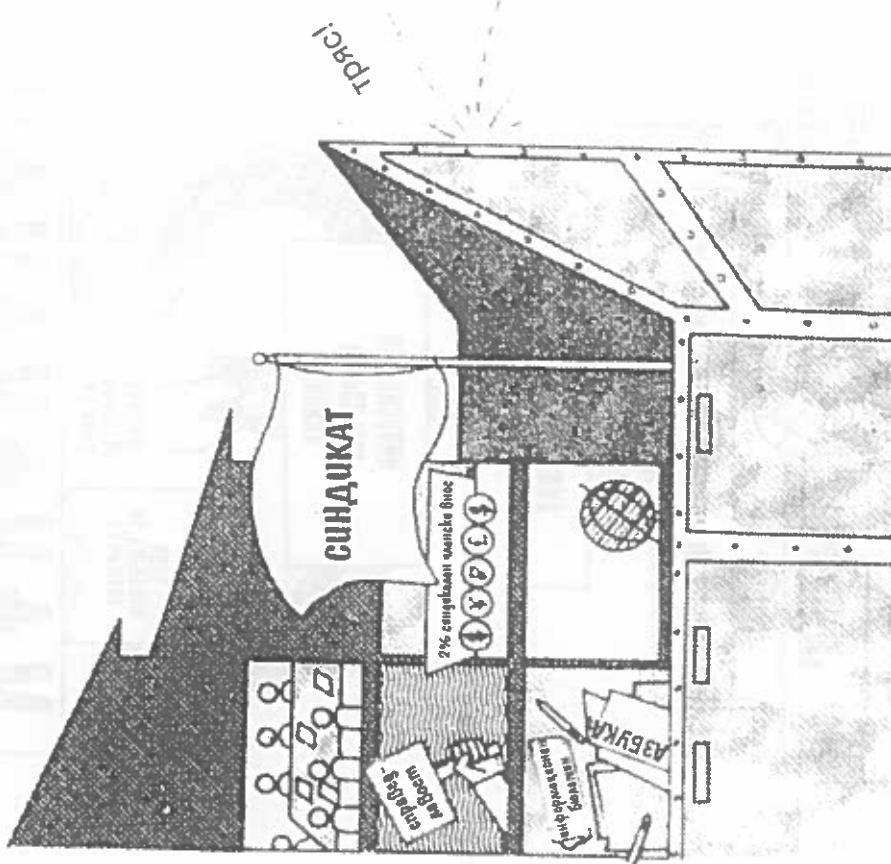
Кой, според Вас, отговаря за всяка от посочените по-горе функции?

# ФИНАНСИ



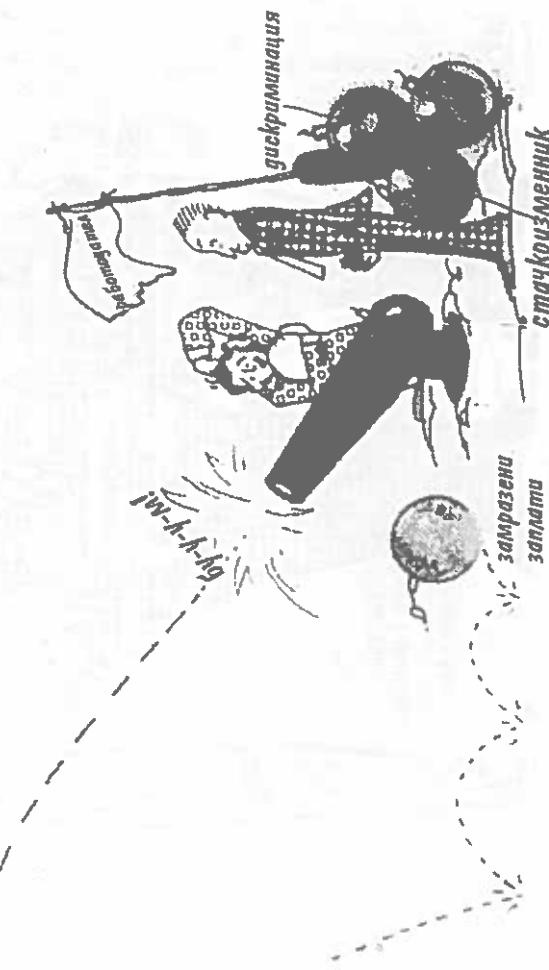
## ФИНАНСИ

Някои работници мислят, че е достатъчно да се обединят за борба само тогава, когато се появии някакъв проблем, например, когато се иска повишаване на работната заплата. Те се отнасят отрицателно към формирането на постоянна организация и отказват да участват в нейното създаване. Когато, обаче, работата стигне до борба, тези работници са готови активно да я подкрепят.



Но опитът показва, че тяхната позиция е погрешна. Отсъствието на организация по постоянно води до възникването на проблеми. В същото време, съществуващето на силна организация въздържа работодателите от опитите им да създадат такива проблеми на наемните работници. Освен това, обикновено е късно да се мисли за създаване на синдикат, когато проблемът вече е възникнал. Това положение може да се сравни с появяването на застрахователния агент в дом, където вече бушува пожар.

Други работници смятат, че синдикатът не трябва да върши нищо друго, освен периодично водене на преговори за изработване на колективен трудов договор / те смятат, че такива преговори могат да се водят от доброволци от състава на работниците; разглеждане на жалби от членове на организацията / което, по тяхно мнение, също може да се върши от доброволци; извършване на никаква административна работа, която също може да се прави от доброволци. От тук и тяхното заключение е, че синдикатите се занимават само със събиране на членски внос от своите членове.



Тук възникват два важни въпроса: Първият, за сферата на дейност на синдиката. Вторият, за използването на доброволци вместо професионалисти (или платени специалисти).

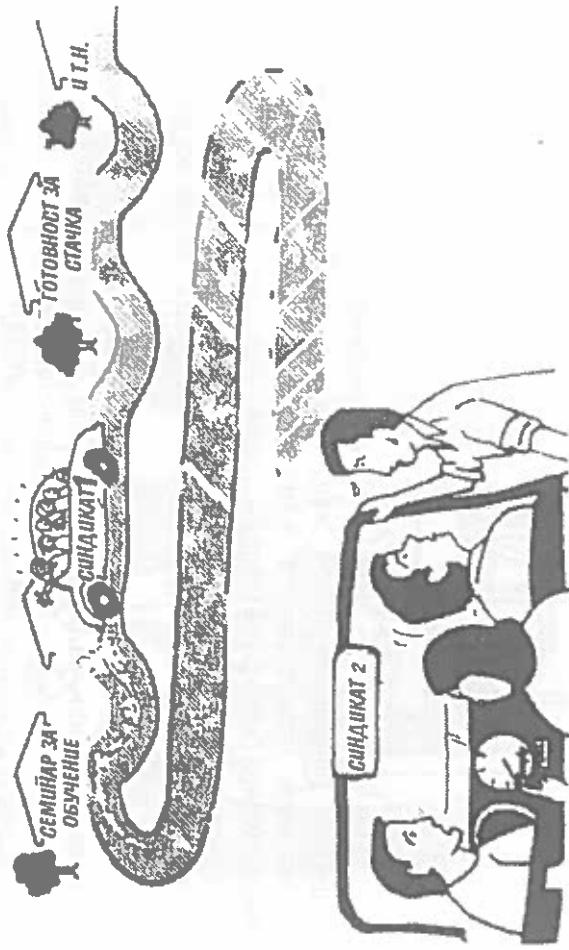
В зависимост от отношенietо към задачите на синдиката, може да ги решава различно. Например, някои синдикални лидери практически не се готвят за преговорите, поставяйки си за цел само автоматично повишаване на работната заплата с 5%-10% в сравнение с договореното в предишния колективен трудов договор. Други предприемат сериозни изследвания, за да определят предела на максималното повишение, което може да поисква синдикатът, изяснявайки си платежеспособността на работодателя.

Както вече отбелоязахме, силата на синдиката зависи не толкова от броя на неговите членове, но и от броя на съзнателните, образовани работници, които са в синдиката. Това означава, че синдикатът, който се отнася сериозно към поставените пред него задачи, ще осъществява специална образователна програма за повишаване равнището на квалификация на своите членове. Това струва пари. Необходима е и кампания за привличане на нови членове. За нея също са нужни средства. Освен това, добре организираните синдикати постоянно се готвят за възможна конфликтна ситуация. Когато синдикатът започва стачка, са му необходими значителни средства, които се събират в неприносовен стачен фонд дълго преди подобни събития. Това е невъзможно да се постигне, ако членовете на синдиката са готови да гласуват само минимален членски внос.



Ако солидарността може да се нарече мускулатура на организациите, то финансите са нейната кръв. Може да възникне въпросът: колко пари са необходими реално на синдиката? Така поставен, въпросът е неуместен. Погубре е да се попита: каква сума е необходима, за да достигне синдикатът ново, по-високо равнище на своя авторитет и влияние или да реализира конкретен проект на по-високо равнище?

Потребностите на синдиката са безгранични. Колкото са повече финансовите му средства, толкова повече той може да направи за своите членове. Въпросът се състои в това: какъв искат да видят работниците своя синдикат? Ще бъдат ли доволни от слаба организация, или те искат синдикатът да бъде максимално силен инструмент в техните ръце?

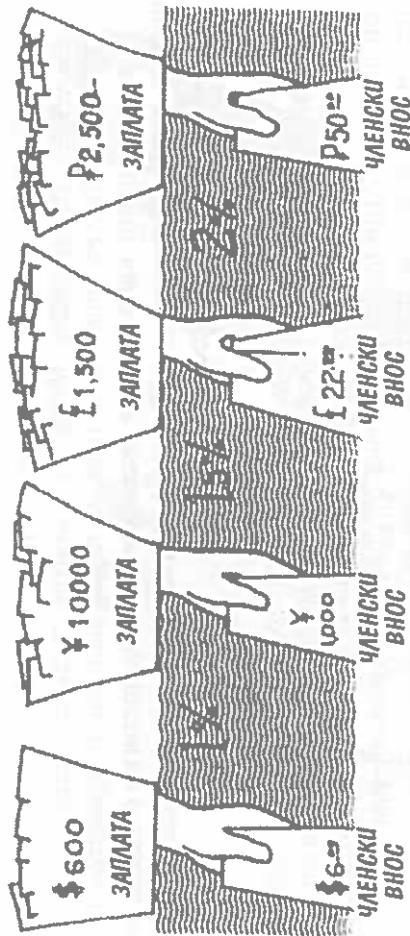


Естествено, за да не попадне синдикатът под зависимостта от работодателя, правителството, политически партии и отделни личности, синдикалните средства трябва да постъпват само от неговите членове, а не от външни източници. Изразът "Който плаща, той поръча и музиката" много подхожда за тази ситуация. Синдикатът, който за своята дейност получава пари от външни източници, отколкото от своите членове, рано или късно ще се наложи да играе по свирката на този, който дава парите.

Затова за всички синдикални членове е важно да разбират защо трябва не само редовно да плащат своя членски внос, но и постоянно да получават информация за какво се изразходват тези средства. Това е едно от основните права на членовете на една демократична организация.

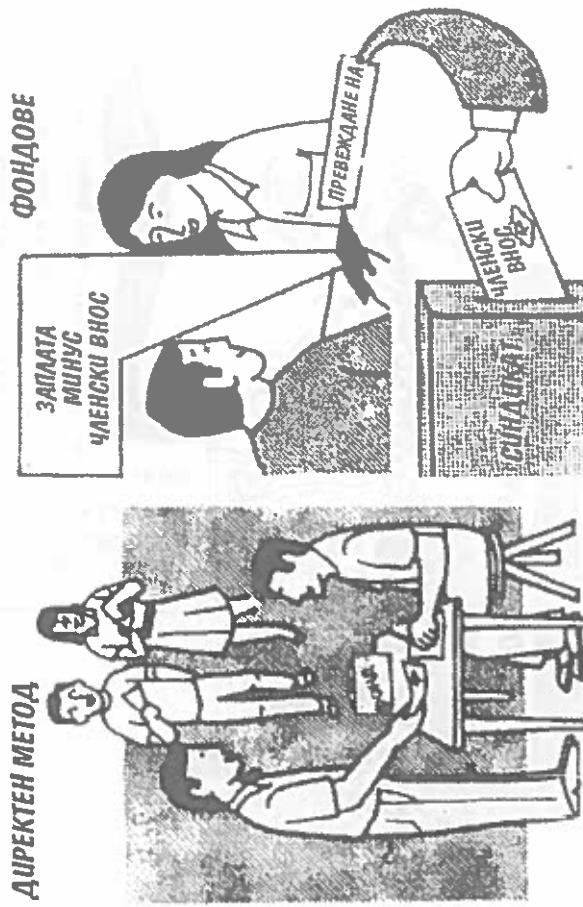
Друг важен въпрос е начинът на събирането на членския внос. Обикновено в миналото представители на синдиката обхождаха всички членове на техните работни места всеки месец и събраха членския внос. Събирането на членския внос осигуряваше пряк контакт с членовете на синдиката и позволява да не се търси съдействието на работодателя. Впоследствие, обаче, все по-често синдикатите сключват договор с работодателя членският внос редовно да се удръжа от работната заплата на членовете на организациите и автоматично да се превежда по сметката на синдиката.

Тази система на удържане на членския внос от заплатите има редица недостатъци. Например, превеждането на парите може да бъде преустановено по разпореждане на работодателя, в случай на възникване на конфликт. Освен това, при тази система синдикалните дейци са принудени да търсят друг път за контакти с редовите членове. Независимо от това, пръкото събиране на членския внос икономисва сили и време и спомага за финансовата стабилност на синдиката. Понастоящем този начин получава все по-широко разпространение.



Работниците в много страни считат, че синдикатът има всички шансове да стане силен, ако те внасят 1% от своя месечен доход в синдикалната каса, при условие, че тяхната численост е достатъчно голяма. Увеличаването на числеността на синдиката автоматически води до увеличаване на притока на средства, при запазване на процента на отчисления.

Счита се за достатъчно справедлива диференцираната система на отчисления на членския внос, тий като тя позволява да се разпределат тежестта между единаква степен между всички членове. Членовете на синдиката с високи доходи могат да си позволяват да платят повече. Тези, които работват по-малко, съответно плащат по-малка сума.

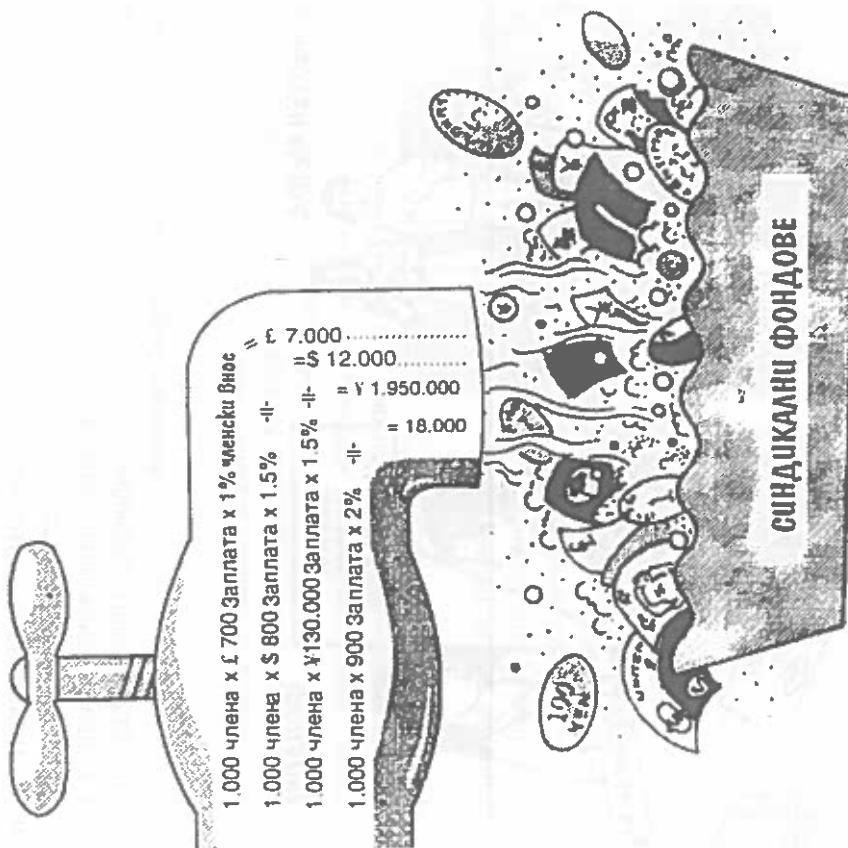


## ТЕМИ ЗА ДИСКУСИЯ:

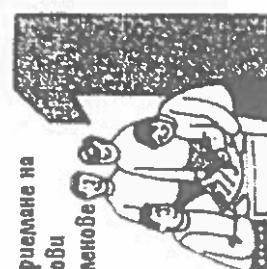
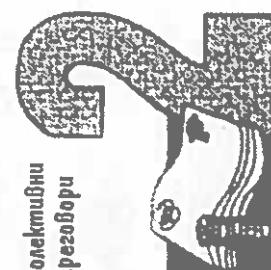
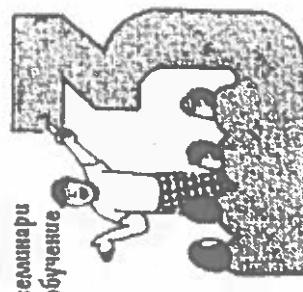
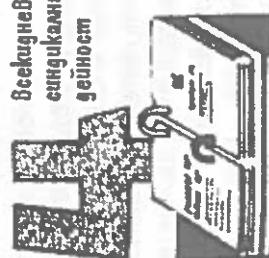
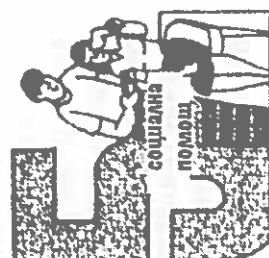
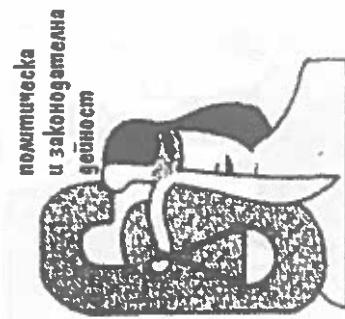
Съществува разпространено мнение, че заплатата в развиващите се страни е крайно ниска, работниците не могат да си позволят да плащат членски внос и следователно не могат да създадат силен синдикат. С това мнение не можем да се съгласим. Извън зависимостта от равнището на заплатата в една или друга страна, ако се приеме и прилага принципът на процентния членски внос и синдикатът е организиран на адекватно членство, той няма да бъде слаб, а може да развие своя потенциал и да се превърне в силен синдикат с надежни финансови източници за изпълнение на своите задачи.

1. а/ Какъв е главният източник на приходи на Вашия синдикат?
- б/ Объснете преимуществата и риска, възникващ при получаване на пари от външни източници, т.е. от правителството, политическите партии, чуждестранни организации и т.н.

2. Удържа ли се Вашият месечен членски внос от Вашата заплата от работодателя? (Зашо? Защо не?).
3. Объснете преимуществата и недостатъците на системата на удържане на членския внос от заплатата.
4. Дали размерът на членския внос за Вашия синдикат е достатъчен за осъществяване на планираната дейност на местно и национално равнище? Ако не, то как синдикатът може да реши своите финансови проблеми?

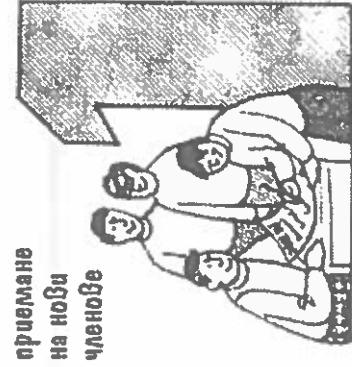


# ДЕЙНОСТ



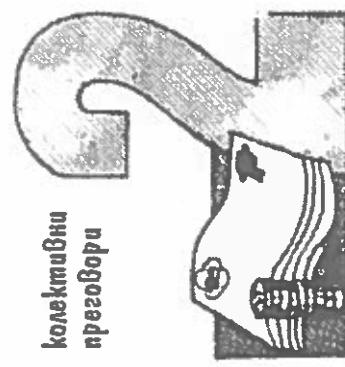
## ДЕЙНОСТ

Основните направления на дейността на синдиката са следните:

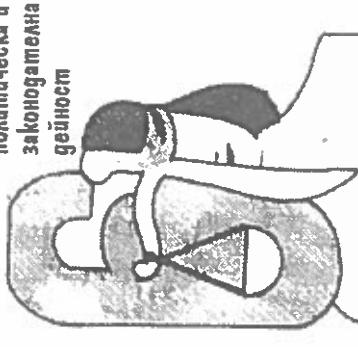


1. Особено значение има работата по привличане на нови членове, защото силата на синдиката при сключване на колективния трудов договор зависи от неговата численост. Колкото е по-голям синдикатът, толкова повече се съобразяват с него.

2. Колективните преговори са основата причина за включването на работниците в синдиката, присъединявайки своя глас в единна организация, борейки се за по-високо заплащане и подобряване условията на труда от работодателя. Първостепенната задачата на синдиката е да получи признание от страна на работодателя като страна и партньор в колективното трудово договоряне.



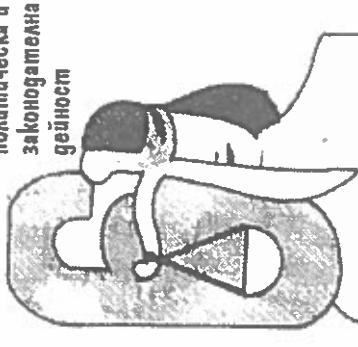
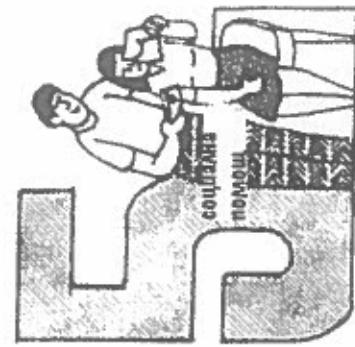
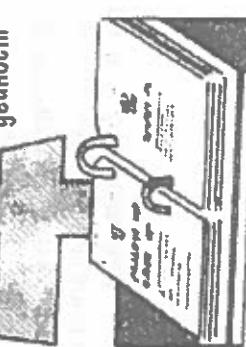
3. Обучението на членовете на синдиката е необходимо да се развива за това, за да обезпечи подготовката им за активно участие в синдикалната работа. Това е изключително важно, тъй като силата на синдиката зависи не само от броя на членовете, но и от равнинето на тяхната съзнателност и активност в професионалната дейност.



4. Всекидневната работа на синдиката се състои в решаване на проблемите на неговите членове, например, разглеждане на жалби, борба с уволненията, контрол за хода на изпълнение на колективния трудов договор и т.н. Тази дейност обикновено се изпълнява от синдикалния комитет.

5. Социалното подпомагане на членовете на синдиката може да бъде осъществено във вид на някои привилегии, които той предоставя на своите членове. Ако член на синдиката има проблеми, като например, смърт на член на семейството, синдикатът може да му окаже материална помощ и по този начин да му помогне да преодолее затрудненията. Дейността на синдиката в тази сфера, по правило, е установена законодателно. В различните страни законите третират тази дейност различно.

6. Политическа и законодателна дейност. За осъществяване на своята дейност на професията е нужна достатъчно високо равнище на свобода. Свободата за синдикалната организация е нужна като въздуха за всеки от нас. Тя е борба за разширяване на синдикалните права и демократическите свободи и е неразделна част от дейността на синдиката. Тя изисква от синдиката укрепване на влиянието му на национално равнище и създаване на работнически и трудови партии.



## **СИНДИКАТ И ОБЩЕСТВО**

Решението на такива проблеми като законодателното закрепване на правата и свободите е задача на отрасловите съюзи и на националните централи. Затова синдикатите трябва да се стремят към обединение. И, извън всякакво съмнение, е необходимо да се отделят време, сили и ресурси за участие в работата на националните синдикални централи и на работническите партии, там, където те съществуват.

## СИНДИКАТЪТ И ОБЩЕСТВОТО

Ето защо всички местни синдикати трябва да основат национални отраслови синдикати, които след това трябва да се обединят в национален синдикален център.

Това също обяснява, защо синдикатите се нуждаят от формиране на собствена политическа сила, представляваща техните интереси и интересите на хората на труда в политическите институции-работническа или трудова партия.

Така например, подобряването на образователните и комуникационните възможности на общество може съществено да измени ситуацията на работното място.

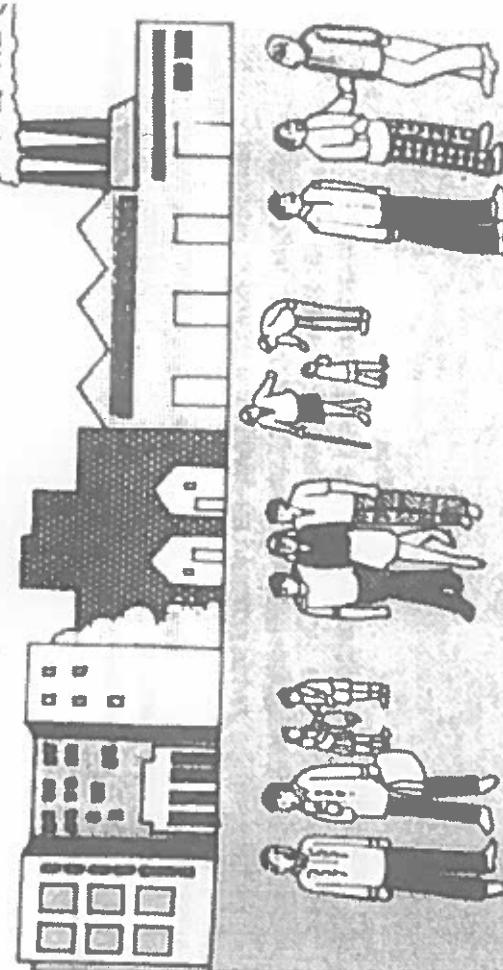
Затова синдикатът няма право да ограничават сферата на задачите си само на работните места на своите членове. Ако синдикатът иска достойно да представляват техните интереси, той трябва да оказва влияние върху обществото като цяло. Това може да бъде направено в частност по пътя на:

- политика на гълъба заетост;
- ценова политика;
- политика за жизненото равнище;
- политика в областта на трудовите отношения.

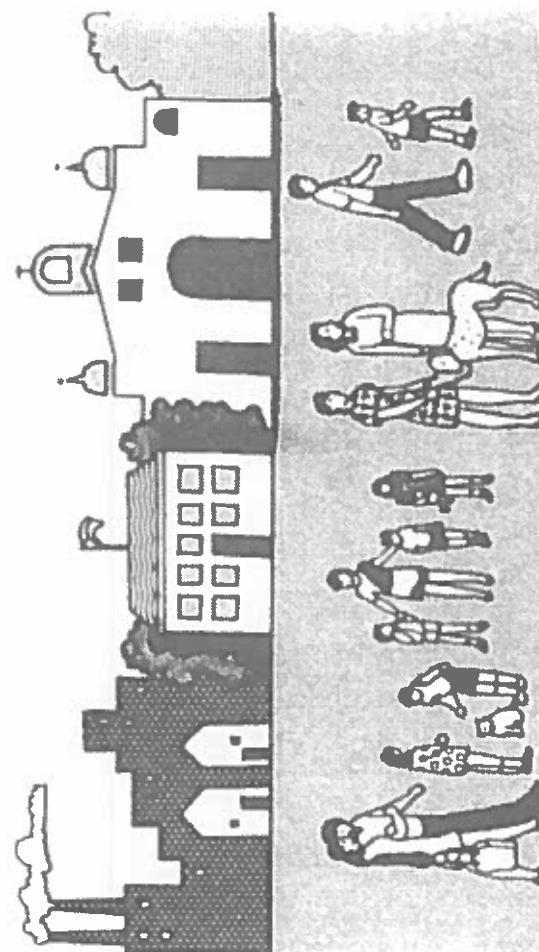
За да бъдат в състояние да оказват влияние на политиката на обществото, на нас са ни необходими многочислени и влиятелни организации и промишлени, и в политическия сектор.

### ТЕМИ ЗА ДИСКУСИЯ:

1. Какво е Вашето мнение относно участето на синдиката в живота на обществото?
2. Трябва ли синдикатът да участва в политиката или е по-добре да се ограничи до икономическите въпроси?
3. Вашият синдикат поддържа ли отношения с някоя политическа партия?



59



58

Международната организация на работниците от хранителната промишленост, селското стопанство, хотелите, кетеринга, тютюневата промишленост и други сродни отрасли (IUF) е основана през 1889г. Тя обединява 338 организации от 119 страни на света с общ численост 2,5 мил.души.

Международната федерация на работещите в химичния, енергийния, миннодобив и обществен сектор (ICEM) обединява 390 индустриални синдикални организации от 107 страни с общ численост над 20 мил.души. Основополагащият принцип на дейността на IUF и ICEM е международната работническа солидарност. Целта им е укрепване на организациите членки и засилване на работническата взаимопомощ.

Членството в IUF и ICEM е открито за всички демократични синдикати, независимо от тяхната идеологическа ориентация. Изданието е във връзка с Образователен проект ICEM/IUF за Юго-Източна Европа.

Синдикален народчник  
(Trade Union Handbook)  
Първо издание на български език, София, 2001г.

Генерален секретар IUF  
Ramppe du Pont - Rouge 8  
CH-1213, Geneva /Pt-Lancy  
Switzerland  
tel. + +4122 793 22 33  
fax: + +4122 793 22 38  
website: [www.iuf.org](http://www.iuf.org)  
e-mail: [iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

Генерален секретар ICEM  
avenue Emile de Beco 109  
1050 Brussels  
Belgium  
tel: + +32 2 626 20 20  
fax: + +32 2 648 43 16  
website: [www.icem.org](http://www.icem.org)  
e-mail: [info@icem.org](mailto:info@icem.org)

печатница „Софияпринт“  
тираж 1000 п.к. 8  
2001 г.