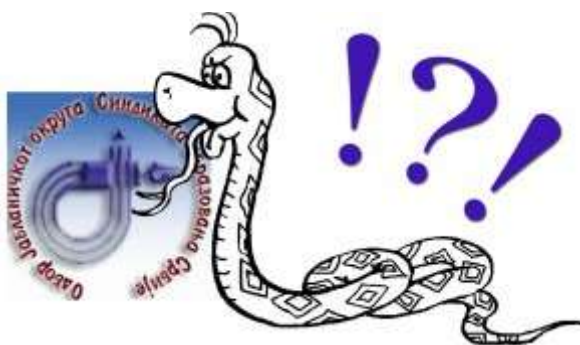




УНАПРЕЂЕЊЕ СИНДИКАТА ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ КРОЗ РАД РЕГИОНАЛНИХ ЦЕНТАРА

Зашто су потребни Регионални центри у Синдикату образовања Србије?

Оснивање Регионалних центара у Синдикату образовања Србије представља процес истинске децентрализације и начин за јачање капацитета, модернизацију и повећање нивоа позитивних синдикалних активности на одређеној територији, имајући у виду да садашњи систем представља само привид овог процеса и начина организовања. Регионална организованост кроз Савез самосталних синдиката, односно Већа Савеза за више општина по окрузима или за градове, модел је који већ десетак година лагано показује тромост и не успева да одговори савременим захтевима запослених, који од Синдиката очекују реалну помоћ. Моћ коју је Савез некада имао истопила се транзиционим нестајањем многих, до скоро јаких чиниоца у индустрији, па се у већини региона чланство свело на буџетске кориснике или само део њих. Тамо где је овај синдикат поседовао и успео да укњижи и задржи имовину, финансирање запослених у Савезу више не зависи од броја чланова већ од износа закупа имовине.



Илустрација бр. 1

У таквим условима за кратко време небрига за чланство доживљава кулминацију, иритира запослене и доводи до даљег осипања чланства и одумирања гранских структура. Постоје и региони у којима Савез не поседује имовину већ је и сам закупцац потребног простора. У таквим случајевима

функционисање синдикалних структура Савеза одређено је једино висином синдикалне чланарине, па је и сам однос према запосленим члановима другачији. Али је потпуно јасно да овде Савез одржава своју структуру на територији користећи се средствима чланарине буџетских корисника, јер осталих више нема, а остаје недоумица какав сервис може пружити члановима у незавидној финансијској ситуацији. Зато и модел децентрализације у оквиру Савеза више не можемо схватати суштинским. То је привид система на територији, без снаге да мотивише квалитетан синдикални рад. У обе варијанте, Савез није довољно вољан ни моћан да решава проблеме који су актуелни на самој територији. Руководства различитих грана у Савезу могу самостално или кроз институције Савеза самосталних синдиката Србије деловати према министарствима Владе Републике Србије, али локални проблеми остају отворена питања. Ови проблеми су одавно велика брига, а њихово решавање, нажалост, ничији посао. Централне синдиката можда имају помоћ да овакве чињенице бришу, али се синдикат може очувати само радом и синдикалном борбом – на терену, тамо где проблем постоји.

Основно питање гласи *„Да ли је Синдикату образовања Србије, као јединој грани из образовања у Савезу, потребно да немо посматра одумирање сврхе постојања Савеза на територији, односно одумирање сврхе постојања својих структура на тој територији?“*. Овде се не треба обазирати на стихијски однос осталих грана, нити треба заговарати и помагати уништење Савеза, али је јасно да немо посматрање пропадања једног система, чији смо део, води ка томе да и сами нестајемо.

Концепт децентрализације Синдиката образовања Србије требало би да се заснива на идеји да СОС јачањем структура, капацитета и активности постигне, да као једна од грана у Савезу, својим квалитетом помогне одрживости и јачању Савеза. Овај процес у почетку може представљати проблем за Савез на територији, али дугорочно гледано представља добитак. Прекомпоновање односа у Савезу и реструктурирање постају неминовност, али ми немамо времена да чекамо буђење свести сапутника, већ морамо даље.

Концепт представља логику једног путника у аутобусу који срља у провалију, али он не чека судбину скрштених руку већ предузима потребне радње како би остао неповређен.



Илустрација бр. 2

Важно је да овим процесом Синдикат образовања Србије не лицитира догађајима из будућности. Спрема се за долазеће прилике као стабилан и озбиљан синдикални лидер у образовању и у исто време напредује тако да инфраструктурно може наступити и самостално, уколико Савез изгуби снагу да настави даље.

На тај начин се озбиљно води брига о чланству, одржава се и појачава рејтинг, апострофира се озбиљност, доносе се одлуке! Неми посматрачи ће немо напустити сцену а остаће они који умеју и имају шта да кажу и чија се реч поштује. Ако пропустимо прилику да испоштујемо себе, уништићемо сваку могућност да нас други убудуће поштују.

Оформити Регионалне центре у оквиру Синдиката образовања Србије није нимало лак посао. Утолико је тежи што смо део система који неће разумети да увод у децентрализацију гране образовања није малициозан подухват по систем. Ово је пут са много препрека и захтева потпуну посвећеност реализацији идеје и потпуну посвећеност синдикату.

Када у одређеном региону оформимо Регионални центар који функционише, за кратко време можемо постићи потврду поверења чланства које већ постоји. И то је у овој ситуацији најважнија ствар.

Спречавање одлива постојећег чланства је први услов за констатацију стабилности. У односу на утврђену стабилност, доступне ресурсе и фанансијска средства прави се план напредовања.



Важно је да се кроз сваку активност провлачи позитиван однос ка чланству, транспарентност и посвећеност решавању проблема. Тако се прави разлика у односу на навике из прошлих времена, и почиње рад на оживљавању сврхе синдиката. Тако се прави разлика и у односу на друге синдикате из образовања, уз коришћење предности савршене инфраструктуре СОС и уз позиционирање у локалној заједници. Позитивним, стрпљивим и преданим радом, обликује се институција на локалу којој се запослени спонтано обраћају, без „насилног“ увођења у систем и „вучења за рукав“.

Сваки центар дефинише сопствену структуру у складу са Статутом СОС, градећи тако особену институцију која може да одговори захтевима запослених. Ако центар обезбеђује услове за пријем чланова, решавање њихових реалних проблема из радног односа, процедуре за бесплатну правну помоћ, сервис Синдикалним организацијама на територији, заступљеност у локалним медијима, комуникацију са локалним властима, транспарентност у раду и трошењу средстава, правовремену информисаност чланства и двосмерну комуникацију чланства и Републичког одбора СОС, онда не постоји аргумент који оспорава оправданост процеса децентрализације Синдиката образовања Србије кроз оснивање Регионалних центара.



Структура Регионалног центра у Лесковцу

Они представници региона који не схватају да синдикат треба да функционише и после нечијег мандата, неаргументовано сеprotиве овом процесу или љубоморно чувају „титулу“ председника Одбора, не смеју да коче промоцију квалитетних учинака већ основаних центара и оправданости овог

процеса. Уопште није нужно да председник Одбора на територији буде и председник Регионалног центра. Руковођење центром није привилегија, већ огромна обавеза! Зато би ова тема требало да се хитно нађе на дневном реду сваког Одбора као штиво за дискусију и анализу. Овде се ради о реалном, остваривом и потврђеном концепту чији су основни ресурс људи. Људи посвећени синдикату и решавању проблема. Ово није посао који се прихвата као жеља а руководиоца бира између оних који би то волели да буду, овде се тражи онај који то уме и може!

* * *

Процедуре у формирању Регионалних центара

Ако формирање Регионалних центара посматрамо кроз процедуру коју је неопходно испоштовати да би центар добио свој нормативни и регулативни оквир рада, онда то подразумева следеће кораке:

1. доношење одлуке Одбора СОС одређеног управног округа да се оформи Регионални центар СОС за тај регион који ће преузети надлежност да у складу са Статутом СОС обавља посао који је до тада (за област образовања) требало да обавља Веће Савеза самосталних синдиката на територији;
2. Тражење сагласности Републичког одбора за оснивање Регионалног центра;
3. Доношење одлуке Републичког одбора СОС којом се подржава иницијатива о оснивању Регионалног центра;
4. Отварање новог рачуна Републичког одбора, намењеног за Регионални центар;
5. Израда печата;
6. Давање овлашћења председнику РЦ, којим се утврђује оквир заступања СОС-а, што уз коришћење ПИБ-а и матичног броја Републичког одбора резултира стицањем статуса Овлашћеног лица испред правног лица.

Регионални центар, даље, у складу са Статутом, ствара сопствени правно регулативни оквир рада на нивоу округа кроз усвајање разних Правилника, Правила о раду, Пословника о раду тела и тако ствара своју унутрашњу организациону структуру (формира секторе, секције...). Пословање Регионалног центра за једну календарску годину требало би да буде заокружено усвајањем

финансијског плана и плана активности за дату годину. На крају календарске године Одбору се подноси извештај о раду и финансијском пословању.

Описана процедура представља форму која треба да буде испуњена како би се створили услови за рад и транспарентност у раду. Међутим, успешност и одрживост Регионалног центра неће бити гарантована испуњењем наведене формалне процедуре. Оправданост оснивања центра вредноваће се испуњеношћу следећих тврдњи на крају одређеног периода:

- Постигнут висок степен квалитета рада;
- РЦ успешан у остварењу зацртаних циљева;
- Остварени видљиви резултати;
- Изграђена одржива репутација незаобилазног заступника интереса и права чланова пред представницима локалних власти и Школске управе;
- Гради се и одржава однос поверења према члану као појединцу, кроз непосредан однос;
- Рад центра и финансијско пословање су транспарентни;
- Чланство правовремено добија потребне информације путем дописа и/или других гласила;
- Остварена присутност у медијима;
- Води се брига о чланству и сваки члан има бесплатну правну помоћ;
- Планирају се и остварују активности обиласка образовних установа на територији;
- РЦ постаје сервис Синдикалним организацијама на територији;
- РЦ води, ажурира и архивира своју администрацију;
- РЦ планира и спроводи активности у којима учествује чланство (анкете, предавања, семинари, спортски сусрети...).

* * *

Начини формирања Регионалних центара

Без обзира колико је идеја процеса децентрализације Синдиката образовања Србије по овом концепту важна, успешност Регионалног центра поприлично може бити условљена и начином самог формирања. Занемарујући формалну процедуру за оснивање, суштински постоје два модела формирања Регионалног центра, „*Центар пре канцеларије*“ и „*Канцеларија пре центра*“.

„Центар пре канцеларије“

Овај модел оснивања, односно формирања најчешће ће се срести у оним регионима у којима је евидентна небрига за чланство од стране Савеза на територији. Овакав однос обично је проузрокован чињеницом да се органи Већа Савеза самосталних синдиката на тој територији не финансирају од чланарине, већ од закупине расположиве имовине. У таквим околностима Веће се труди да спута сваку активност Одбора и доношење и спровођење одлука. То су, по правилу, учаурени системи код којих свако „штрчање“ представља потенцијалну опасност од постављања „забрањених“ питања, захтева за подношењем рачуна, увида у документацију, увида у преглед и базу чланства па чак и увида у спискове и број валидних чланова матичног Одбора образовања. Свако нарушавање „тишине“, „мира“ и дугогодишњег „спокојства“ наилази на саплитања. У таквим системима центар има шансу да се оствари пре форме. И то је формула за сигуран успех. Велику препреку овде може представљати чињеница да се поједине активности не могу спровести без финансијске подршке. Али не треба сумњати да ће, уколико је планирана активност корисна за чланство и претпоставља јачање синдиката на територији, Републички одбор пружити неопходну помоћ.



Ангажовањем синдикалних активиста у оваквим околностима може се остварити већи број горе поменутих ставки којима се вреднује оправданост оснивања Регионалног центра. То у основи значи да се центар суштински „самоосновао“ радом, па онда форма буде само амбалажа за већ формиран садржај. Код оваквих случајева треба покренути иницијативе, омасовити их,

одржати, спровести неколико активности од значаја за чланство (направит веб сајт, правно-регулативна акта, семинаре...) и показати да се може много више „и без пара“, па на тај начин уверити Одбор да је форма Регионалног центра модел који пружа далеко веће могућности.

Када се центар и формално оснује, а структура, план активности, и већ остварени резултати постоје, даље функционисање је много природније и лакше. Ако се заједничким напорима креира и заокружи комплетна визија о раду Регионалног центра, и та се визија реализује и спроводи без обзира постоји ли просторни капацитет или не, **Регионални центар суштински већ постоји**, па је улазак у процедуру оснивања кроз испуњење задатих форми и отварање канцеларије мање тежак посао.

„Канцеларија пре центра“

Већ је речено да основни ресурс Регионалног центра чине људи. Центар не могу чинити зидови, намештај и рачунари, јер чак и да има ко то да користи, ради се само о „синдикалном хардверу“. Ако у региону не постоји екипа људи која креира алгоритме, поступке и процедуре, онда нема „синдикалног софтвера“, па ће канцеларија остати неупотребљива. Зато је претходно описан модел сигурнији пут до квалитета. То наравно не значи да је овај модел неостварив.

Овакав начин оснивања оставља мање времена за припрему стратегије рада и деловања на простору једног управног округа као и мање времена за дефинисање првих кључних циљева, начина остваривања и реализацију истих. Самим тим овај модел изискује више напора и брзо планирање и спровођење активности на постизању задовољавајућег квалитета рада и грађења позитивне репутације у условима када је тај рад већ изложен оцени чланства које се обраћа за помоћ у новоотвореној канцеларији Регионалног центра. Код модела „Канцеларија пре центра“, будућег руководиоца треба темељније припремити за послове који га чекају, јер није имао прилику да се „самоприпреми“.



Овде је важан и термин отварања канцеларије. Најпогоднији термини су крај децембра и крај јуна. Термини „пред распуст“ остављају довољно времена да се остваре услови који обезбеђују да центар буде на располагању корисницима услуга одмах после распуста. Такође је неопходно ангажовање већег броја активиста у кратком временском периоду.

Прибегавање овом моделу захтева опсежну процену и анализу, јер се већа штета може нанети уколико се отвори центар „који је стално затворен“. Модел „Канцеларија пре центра“ могао би имати позитивну студију изводљивости у регионима где је месечни прилив средстава по процени већи од 100.000,00 динара. То је важан услов, јер се тада могу поднети и трошкови ангажовања стручних лица која ће водити правно–саветодавни и административни део посла. Овај модел је лакше применити у оним регионима где Веће Савеза самосталних синдиката на територији нема имовинуа обим чланства није у старту задовољавајући. Онда се може договарати приснија сарадња са Већем чак и након оснивања центра, евентуално коришћење дела закупљеног простора и неких других ресурса уз одговарајућу новчану накнаду.

Закључак по питању формирања Регионалних центара, свакако је више пута поменута констатација, која наглашава да су људски ресурси и потенцијал који они нуде свакако пресудан фактор у креирању успешног Регионалног центра, био он „центар пре канцеларије“ или „канцеларија пре центра“ .

* * *



Активности Регионалних центара

Рад Регионалног центра требало би да буде дефинисан кроз план активности који усваја Одбор почетком сваке календарске године. Пре усвајања предлога плана активности, пожељно је да представници сектора Регионалног центра (уколико постоје или су предвиђени Правилима о раду... а могу бити сектор за спорт и рекреацију, информисање, организационе послове и сл.) изложе појединачне планове активности у оквиру рада својих сектора. Тек након анализе и одобрења појединачних планова рада сектора од стране Одбора, руководилац Регионалног центра креира коначан предлог плана

активности на нивоу центра у који укључује онај микс презентованих активности које представљају праву и потребну меру годишњег рада центра. Руководилац Регионалног центра и јесте надлежан да у свим, па и овим пословима, конструише мрежу активности за које је аналитички закључио или проценио да ће повећати рејтинг институције коју предводи, а да се тај избор активности оптимално уклапа у пројектовани буџет.

Све активности могу се класификовати као *активности непосредно усмерене ка чланству* и *активности посредно усмерене ка чланству*, узимајући у обзир да је оправданост свих активности центра позитивна ако се оне у основи ослањају на заштиту права и интереса чланова, повезивање чланова и ширење позитивне климе и промоцију деловања синдиката. Сажето, све активности Регионалног центра треба да демонстрирају **активан однос према чланству**.

Активности непосредно усмерене ка чланству

- Пружање материјалне помоћи;
- Пружање бесплатне правне помоћи;
- Правовремено и континуирано информисање чланства;
- Теренски обиласци;
- Донације установама;
- Организација и финансирање семинара;
- Спортске игре и путовања.



Активности посредно усмерене ка чланству

- Делегирање и рад комисије Синдиката која у складу са ПКУ сваке године прати и контролише поступак распоређивања технолошких вишкова;
- Периодични састанци са начелником Школске управе поводом пријава и рекламација на начин и поступак распоређивања вишкова;
- Пријаве Републичкој просветној инспекцији поводом угрожавања и повреда права колега услед непоштовања Закона и прописа који се примењују на запослене у образовању;
- Континуирани рад на томе да се Синдикат позиционира као незанемарљив и незаобилазан субјект када се на нивоу Локалне самоуправе доносе одлуке и спроводе мере које утичу на права, интересе и уопште положај просветних радника;

- Преговори са представницима управа за друштвене делатности;
- Преговори са представницима управа за финансије;
- Преговори са градоначелником и председницима општина управног округа.
- Сарадња и константна комуникација са директорима образовних установа;
- Континуирана сарадња са представницима медија (пожељно и ван формалних и службених сусрета на конференцијама за медије)
- Активности усмерене према осталим субјектима (нпр. фонд ПИО, здравствене установе ...) које на посредан начин обезбеђују бољи положај, заштиту запослених или доказују ниво бриге за чланство.



Са сатанка распоређивања вишкова

Потребна знања и вештине у руковођењу радом Регионалних центара

Као што је већ наглашено, руководилац Регионалног центра није неко “ко воли или жели да то постане” већ неко “ко уме и може”. Овде се наилази на проблем идентификације лица која испуњавају услове, потребне и неопходне да руковођење центром буде успешно. Код модела “центар пре канцеларије” карте су већ довољно промешане и спонтано се препознаје лидер. Међутим код модела “канцеларија пре центра” не постоји сигурност да је председник Одбора на територији особа која “уме и може” да се посвети раду на оснивању и руковођењу Регионалним центром. У таквим случајевима не треба инсистирати на центру док се не пронађе особа која је спремна да прихвати овако велику обавезу и која разуме ниво одговорности коју ће имати.

Ако већ говоримо о знањима и вештинама, потребним у руковођењу Регионалних центара, онда је важно и побројати исте по ставкама јер је то у

ствари “таблица идентификације”. Наравно, тешко је очекивати да се у сваком региону пронађе особа која ће се потпуно уклопити у потребна знања и вештине а да притом припада образовној делатности и вољна је да се опроба у овом концепту. Руководство Синдиката образовања Србије ће зато онде где је потребно морати да пружи неопходну логистичку и другу помоћ и обезбеди потребне едукације.

Потребна знања руководиоца Регионалних центара

- Познавање правописа и граматике српског језика;
- Познавање описа посла који обавља;
- Познавање професије коју заступа;
- Познавање Статута СОС, синдикалних процедура, Закона и других прописа из области образовања;
- Познавање рада на рачунару;
- Познавање основа финансијског пословања;
- Познавање основа канцеларијског пословања;
- Познавање правних процедура;
- Познавање организације и система управа локалне самоуправе;

Потребне вештине руководиоца Регионалних центара

- Реторичке вештине;
- Вештине држања пажње;
- Дипломатски приступ решавању проблема;
- Вештине вођења преговора;
- Вештине планирања;
- Вештине доношења одлука.

Пожељне личне особине и способности руководиоца Регионалних центара

- Аналитичност;
- Креативност;
- Доследност у испуњавању обавеза;
- Истрајност на путу ка циљу;
- Отвореност за сарадњу;
- Систематичност у раду;
- Посвећеност послу;
- Енергичност.

Искусва из досадашњег рада РЦ Лесковац – примери добре праксе

Формирање Регионалног центра за Јабланички округ представља модел „центар пре канцеларије“. Центар је званично почео са радом 3. септембра 2012. године, али је са активностима на нивоу Одбора своје стварање суштински започео маја месеца 2011. године. У прилогу је табеларни приказ дела активности у овом региону.

АКТИВНОСТ	ДАТУМ	СТАТУС
Израда и постављање сајта	мај 2011.	На нивоу Одбора
Израда предлога нових Правила о раду	мај 2011.	
Остварена сарадња са Школском управом Лесковац	август 2011.	
Праћење распоређивања технолошких вишкова	авг-нов 2011.	
Периодичне конференције за медије	Повремено	
Остварена сарадња са управом за друштвене делатности	окт. 2011.	
Изборене јубиларне награде у бруто износу	окт. 2011.	
Гостовања на тв емисијама	Повремено	
Реструктурирање Одбора и усвајање нових Правила	окт. 2011.	
Организован дводневни семинар за Одбор	дец. 2011.	
Борба за исплату јуб. награда (претње утужењем)	дец. 2011.	
Остварена сарадња са Градом и управом за финансије	јан. 2012.	
Изборена исплата јуб. награда	јан. 2012.	
Службено потраживање документације од Савеза	феб-мај 2012	
Организоване 1. Спортске игре на нивоу округа	мар-мај 2012	
Донета одлука о формирању Регионалног центра	мај 2012.	
Организована свечана додела пехара	јун 2012.	
Усвојена регулативно-правна акта РЦ	јун 2012.	
Праћење распоређивања технолошких вишкова	авг-нов 2012.	На нивоу Регионалног центра
Почетак рада РЦ, уговори са адвокатима, ангажовање дипл. правника	сеп. 2012.	
Учешће на републичком спортским играма - 28 учесника	сеп 2012.	
Учешће на семинарима секција жена СОС	нов-дец 2012	
Обиласци терена и донације школама	окт-дец 2012	
Организован синдикални скуп у С. Бањи	дец 2012.	
Основана Секција жена РЦ Лесковац	дец 2012	
Организована свечаност за крај године	дец 2012.	
Започети преговори са Градом – понуђена платформа социјалног дијалога	јан 2013.	
Изборена исплата јубиларних награда	феб 2013.	
Поклоњени телефони члановима Одбора	феб 2013.	
Договорена међурегионална сарадња (гостовање представника Златиборског и Браничевског округа	феб 2013.	
Учешће на састанку о плану уписа у наредну шк. годину	мар 2013	

Организована свечаност поводом 8.марта	мар 2013.	На нивоу Регионалног Центра
Организоване 2. Спортске игре на нивоу округа	мар-мај 2013	
Покренут синдикални информатор СИНЕРГИЈА	мар 2013.	
Секција жена усвојила план активности	апр 2013.	
Организован семинар за учитеље (о трошку РЦ)	апр 2013.	
Одржано Председништво СОС у РЦ Лесковац	апр 2013.	
Организована пролећна екскурзија до Охрида	апр 2013	
Започета сарадња са СОНК Охрид	апр 2013.	
Започета сарадња са Суботицом и СОНК Војводине	мај 2013.	
Покренута провера података у ПИО фонду Лесковац	мај 2013.	
Одржан мајски штрајк	мај 2013.	
Одржана предавања за чланове Одбора на теме Финансирања по броју ученика и Демистификација Правилника о стручном усавршавању	мај 2013.	
Одржана свечаност и додела пехара на крају окружних Спортских игара	јун 2013.	
Потписан споразум са СОНК Охрид	јун 2013.	
Обиласци терена, донације школама, предавања за запослене	јун 2013.	
Праћење распоређивања вишкова	авг-окт 2013	
Осмишљен, усаглашен и потписан КУ за предшколце	сеп 2013.	
Учешће на републичким спортским играма - 50 учесника	сеп 2013.	
Почела дистрибуција другог број синдикалног листа Синергија	окт 2013.	
Усаглашавање Протокола са Градом	окт 2013.	

Из табеле се може закључити да је ниво и број активности порастао формирањем Регионалног центра, мада је след активности пре тога незанемарљив и важан. Овде треба нарочито обратити пажњу на редослед активности које претходе званичном формирању центра. Може се приметити да су пре потраживања документације и рачуна Савеза спроведене многе акције које су јачале позиције Одбора. Тек након остварених преговарачких и организационих успеха кренуло се у процес озваничења „самооснованог“ центра (још на нивоу Одбора). Веома је важно да се ове активности спроводе плански и постепено, јер се успесима стиче поверење и гради мотив и поуздање за самостални наступ.

Поред наведених активности, треба напоменути да се члановима свакодневно пружа потребна бесплатна правна помоћ, да се води рачуна о транспарентности информација и деловања, свакодневно се ажурира веб сајт, ради се на ширењу чланства и тежи ка остварењу зацртаних планова. За поменути период одржано је 19 седница Одбора, 19 седница Председништва и

2 седнице Секције жена Регионалног центра Лесковац. У последњих 6 месеци успело се у „реанимацији“ чланства у 10 установа, од којих су 4 комплетно прешле у СОС. У табели нису наведене активности које утичу на материјални положај чланства посредством економских уговора са разним предузећима, а који су омогућили повољније услове од оних које постижу појединачне Синдикалне организације.

Аутор

Александар Ничић