

Podręcznik organizacyjny



DLA

związków zawodowych sektora mediów, kultury i rozrywki

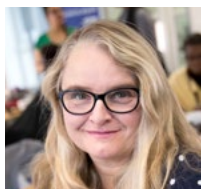
Niniejszy podręcznik jest efektem wspólnego projektu czterech europejskich federacji związków zawodowych sektora mediów, kultury i rozrywki, a konkretnie: Międzynarodowej Federacji Aktorów (International Federation of Actors - FIA), Międzynarodowej Federacji Muzyków (International Federation of Musicians - FIM), Światowego Związku Zawodowego Mediów, Rozrywki i Sztuki (UNI MEI Global Union in Media, Entertainment and Arts) oraz Europejskiej Federacji Dziennikarzy (European Federation of Journalists - EFJ). Projekt o nazwie „Osiąganie pełnego potencjału pracowników nietypowych w dialogu społecznym” skupiał się na reprezentacji związkowej pracowników sektora mediów, kultury i rozrywki, którzy są freelancerami (pracownikami niezależnymi), osobami samozatrudnionymi bądź innymi nietypowymi pracownikami. Projekt został sfinansowany przez DG Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych z linii budżetowej środków informacyjnych i szkoleniowych dla organizacji pracobiorców. Projekt trwał od 2018 do 2019 roku, a spotkanie podsumowujące odbyło się w Dublinie w lutym 2020 roku. Projekt odnosił się do dwóch aspektów: organizacji i zrzeszania w związkach zawodowych pracowników niezależnych sektora oraz usuwaniu przeszkód prawnych w negocjacjach prowadzonych na rzecz tych pracowników oraz w ich imieniu. Podręcznik ten opiera się bezpośrednio na doświadczeniach zdobytych w ramach pierwszej części projektu - oferuje wnikliwą analizę wyzwań związanych ze zrzeszaniem nietypowych pracowników sektora na podstawie doświadczeń uczestniczących w projekcie związków zawodowych.

W projekcie brało udział dziewięć związków zawodowych, które zgłosiły chęć udziału jak również trzech instruktorów, z których każdy współpracował z trzema związkami, oferując szkolenia, swoje doświadczenie i informacje zwrotne podczas wizyt w danym kraju. Związkami, które brały udział w projekcie były:

-
- **FIŃSKI ZWIĄZEK MUZYKÓW, FINLANDIA**
 - **IRLANDZKI ZWIĄZEK ZAWODOWY AKTORÓW ORAZ SEKTOR KULTURY I SZTUKI W SIPTU, IRLANDIA**
 - **KUNSTENBOND, HOLANDIA**
 - **NVJ, HOLANDIA**
 - **SERBSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY MUZYKÓW, SERBIA**
 - **SNJ-CGT, FRANCJA**
 - **TEATERFORBUNDET, SZWECJA**
 - **ZZAP, POLSKA**
 - **ZDUS, SŁOWENIA**

→ **Prezentujemy Instruktorów:**

W projekcie brało udział trzech instruktorów-freelancerów, którzy przeprowadzili sesje szkoleniowe dla dziewięciu związków biorących udział w projekcie. Każdy z nich wniósł do projektu własne doświadczenia i podejścia.

**KATE ELLIOTT**

Kate podąża dwiema ścieżkami zawodowymi w instytucjach kulturalnych. Przez dwadzieścia lat była kostiumografką-freelancerką pracując w teatrach zarówno brytyjskich jak i zagranicznych. Szczerze wierzy w poprawę warunków pracy i ich zmiany na lepsze, przez wiele lat była aktywną współpracowniczką organizatora w BETCU, związku zrzeszającym pracowników sektora mediów i rozrywki w UK. W latach 2002-2018 Kate była pełnoetatową przedstawicielką związku zawodowego BECTU, odpowiedzialną za szkolenia i treningi, w tym za nadzór rozwoju oraz przeprowadzanie szkoleń dla instytucji kulturalnych czy przewodniczących związków, a także za ambitny program poszerzania umiejętności freelancerów w celach rozwoju zawodowego oraz ich wsparcie w pracy i poza nią. W zakres jej odpowiedzialności wchodziło też promowanie oraz egzekwowanie równości płci. W maju 2018 Kate zrezygnowała z zatrudnienia na pełen etat w BECTU na rzecz powrotu do kariery freelancerki – zaczęła współpracować ze związkami zawodowymi oferując swoją pomoc w zakresie szkoleń, zrzeszania się czy rozwoju. W 2019 uzyskała uprawnienia szkoleniowca w zakresie Pierwszej Pomocy dla Zdrowia Psychicznego poprzez zwracanie uwagi freelancerów na zdrowie psychiczne w pracy.

**TARA O'DOWD**

Tara przez 13 lat była kierowniczką ds. kampanii związku oraz organizatorką kursów w amerykańskim SEIU oraz holenderskim FNV. W FNV Tara odegrała znaczącą rolę w związkowej kampanii Deliveroo. W szkoleniach skupia się na wzroście zapisów, aktywności w mediach społecznościowych oraz rozwoju wewnątrzwiązkowym. Píše również książki dla dzieci.

**BECKY WRIGHT**

Becky jest dyrektorem wykonawczym w Unions 21, forum związków zawodowych Wielkiej Brytanii, którego celem jest stawianie czoła nowym wyzwaniom i współpraca przy wspólnych projektach. Wcześniej przez pięć lat pełniła funkcję dyrektora w brytyjskiej konfederacji TUC Akademia Organizacji oraz była odpowiedzialna za rozwój oraz realizację programu szkoleniowego akademii wśród zarządzających związkami osób. Becky, aktywna w społecznościach lokalnych oraz w kampaniach na rzecz praw kobiet, w 2001 roku dołączyła do kolejowego związku zawodowego

TSSA jako organizator szkoleń Akademii. Następnie pracowała nad organizacją krajowych i regionalnych projektów dla związków prywatnych oraz publicznych.

Niniejsza publikacja jest zbiorem wniosków z działań projektowych. Jest raportem z całego procesu, opisuje wyzwania napotkane podczas szkoleń i ich organizacji. Opisuje podejście instruktorów do organizacji w różnych związkach krajowych oraz daje kontekst wyjaśniający ich metody pracy. Daje głębszy pogląd na zastosowane techniki oraz podsumowuje nowe inicjatywy organizacyjne i rekrutujące będące efektem projektu. Dla związków z danych sektorów oferuje inspiracje i pomysły na podejście do wyzwań związanych z adaptowaniem się do zmieniającej się liczby osób zatrudnionych jak również do zmieniającego się rynku pracy. W szczególności skupia się na naglącej potrzebie reprezentowania freelancerów, tj. osób wykonujących wolny zawód, osób samozatrudnionych lub innych nietypowych pracowników danych sektorów.

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ 1

Przygotowanie podstaw organizacyjnych i zatrudnieniowych dla związków zawodowych	6
---	---

ROZDZIAŁ 2

Debaty wewnętrzne w poszczególnych związkach i ich kontekst	11
---	----

ROZDZIAŁ 3

Zachęta do współpracy	19
-----------------------	----

ROZDZIAŁ 4

Refleksja na temat usług	22
--------------------------	----

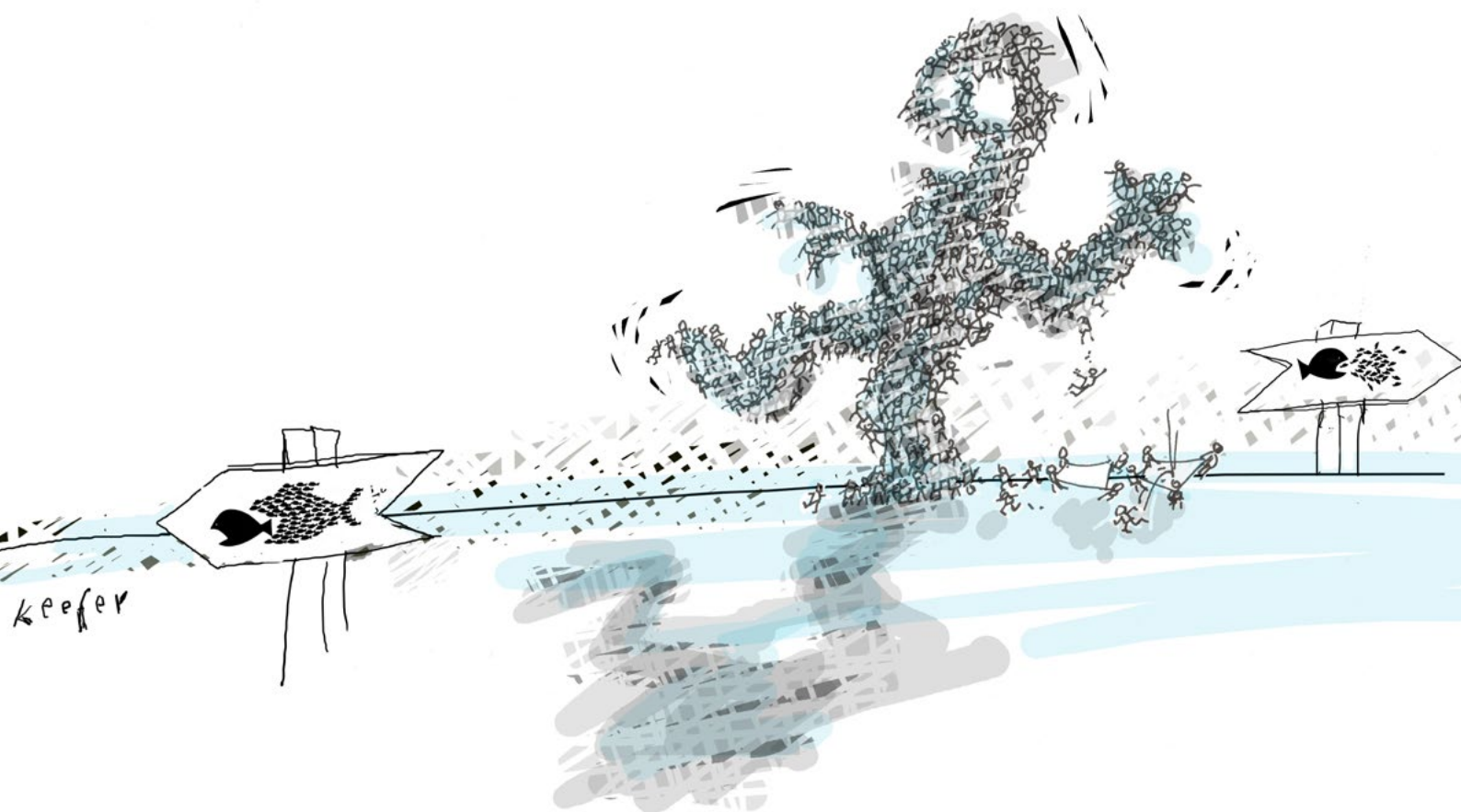
ROZDZIAŁ 5

Podejmowanie akcji i mobilizacja dla zmiany	26
---	----

ROZDZIAŁ 6

Podsumowania i wyzwania na przyszłość	31
---------------------------------------	----

Przygotowanie podstaw organizacyjnych i zatrudnieniowych dla związków zawodowych



Związki zawodowe z sektora mediów, kultury i rozrywki (lecz także z innych sektorów) borykają się z niekończącą się próbą sił jaką jest działanie pomimo ograniczonych zasobów, zarówno finansowych jak i ludzkich. Zwyczajne bycie źródłem zaufanego kontaktu, rozwijanie oferty dostępnych środków i usług dla członków czy też bycie reprezentantem w wielu ważnych kwestiach prawnych, pracowniczych czy politycznych samo w sobie powoduje, że wiele związków zawodowych działa na granicy swoich możliwości. Lecz mimo tych ograniczeń, większość związków ma wolę i ambicję by się rozwijać oraz by szukać sposobów na dotarcie do nowych członków. Widzą jakie znaczenie ma zrzeszanie się, dążenie do bycia trwałym i silnym związkiem zawodowym w środowisku pracy przynoszącym codziennie nowe wyzwania. Jednak podstawową kwestią jest stworzenie przestrzeni do ustrukturyzowanej refleksji na temat wzrostu, rozwoju i organizacji związku konkurującego z innymi oraz napiętych harmonogramów. Prace organizacyjne w ramach tego projektu miały na celu uwzględnienie stanu rzeczy i odpowiednie zaplanowanie pracy. Celem każdego z uczestniczących związków było stworzenie odpowiedniej przestrzeni do współpracy z instruktorem oraz wdrożenie strategii zrzeszania się, ze szczególnym uwzględnieniem współpracy z freelancerami, osobami prowadzącymi własną działalność i pozostałymi nietypowymi pracownikami danego sektora.

Wiele wniosków płynących z niniejszego projektu miało ogromne znaczenie w osiągnięciu założonego celu i skupianiu się na polepszaniu kwestii związanych ze zrzeszaniem się, pomimo natłoku codziennych obowiązków związku. W praktyce proces składał się z wyłonienia chętnych do współpracy związków, wypełnienia przygotowawczego kwestionariusza przez każdy z uczestniczących związków oraz wreszcie z dwóch wizyt jednego z instruktorów projektu na szczęblu krajowym.

Najważniejsze wnioski z tego procesu to:

→ **Kwestionariusz przygotowawczy i pomoc z zewnątrz jest pomocna**

Założeniem projektu była współpraca zewnętrznego eksperta ds. organizacji ze związkami zawodowymi biorącymi udział w projekcie. Można stwierdzić, że dzięki osobie z zewnątrz przyjeżdżającej do danego kraju z wizytą w konkretnym terminie związek skupia się na ramach czasowych, co może w przyszłości przydać się w umacnianiu dialogu oraz organizacji. Kwestio-

nariusz opracowany przez grupę prowadzącą i instruktorów był również pomocny dlatego, że stanowił centralny punkt prac przygotowawczych na poziomie krajowym i był punktem wyjścia do ustalenia wspólnego zrozumienia krajobrazu sektorowego oraz założeń i oczekiwań względem projektu. Był to również dobry pierwszy krok w tworzeniu zainteresowania i „wpisowego”, ponieważ w kilku uczestniczących związkach zarząd pracował wspólnie nad kwestionariuszem.

→ **Kwestionariusz posiada jednak pewne ograniczenia w kwestii dostarczania wnikliwego zrozumienia sytuacji w danym kraju i nie może być zamiennikiem pracy „w terenie” oraz wizyt krajowych**

Podsumowując – kwestionariusz sam w sobie nie jest wystarczającym fundamentem do planowania i organizowania strategii i obrazu sytuacji. Mimo, że instruktorzy zdobyli pogląd na sytuację w danym kraju i związku poprzez kwestionariusze, kluczowym elementem procesu były wizyty w ojczystym kraju związku zawodowego. Bez takich wizyt informacje płynące z kwestionariuszy byłyby niekompletne i powierzchowne.

→ **Osoba z zewnątrz może przedstawiać przykłady płynące z zagranicy, różne pomysły, podejścia i ekspertyzę**

Projekt pokazał także, że wprowadzenie eksperta z zewnątrz może przyczynić się do wzrostu zainteresowania i stworzyć nowe pole do dyskusji. Krajowe związki zawodowe mogły spojrzeć na swoje sprawy ze świeżej perspektywy, co pomaga wyzbyć się poczucia bezradności wobec napotykaných codziennie przeszkód. Trójkę instruktorów uczestniczących w projekcie wybrano na podstawie ich doświadczenia w kwestiach organizacyjnych, dlatego też mogli przedstawić związkom przykłady i podejścia znane z autopsji, jak również wprowadzić uczestników projektu w sprawdzone i zaufane techniki organizacji pracy. Byli też w stanie dostosować metody szkoleniowe do danego związku.

→ **Mogli również napotkać ograniczenia wynikające z różnic językowych i co za tym idzie trudniejsze zrozumienie danej sytuacji w kraju, co wymagało głębszej analizy**

Współpracę z ekspertem z zewnątrz utrudniał również brak znajomości szerszego kontekstu sytuacji, w jakiej znajdował się dany kraj, co również musiało zostać wzięte pod uwagę. Przede wszystkim wymagało to pracy w drugim języku. Instruktorzy byli angielskojęzyczni i uczestniczące w projekcie związki musiały się do tego zaadaptować. Mimo okazjonalnej współpracy z tłumaczem ustnym praca miała polegać na komunikowaniu się w języku angielskim w nieformalnej atmosferze. Obie strony musiały mówić powoli, starając się być jak najlepiej zrozumianym. Po drugie, instruktorzy musieli być elastyczni, dostosowując strategię i podawane przykłady do okoliczności oraz oczekiwań związków zawodowych, jak również do dynamiki grupy w danym dniu. Niemniej jednak zrozumienie przez instruktorów sytuacji w danym kraju polepszało się w trakcie wizyty. Będąc na miejscu poznawali oni również osobowość uczestników i ich oczekiwania. Instruktor powinien umieć dostosowywać się do zmieniającej się dynamicznie sytuacji.

- **Istnieją ograniczenia strukturalne wynikające z faktu, iż związki powinny zwracać się do i angażować w spotkania również freelancerów, którzy nie zawsze są w stanie się na nich pojawiać**

Mimo pozytywnego wpływu obecności osoby z zewnątrz w wyznaczonych terminach szkoleń na tworzenie nowych przestrzeni do dyskusji zawsze trzeba było brać pod uwagę obecność freelancerów – obecność, która może być kluczowa dla działania związku. Z powodu nieprzewidywalnych nawet do ostatniej minuty harmonogramów jest to problem, którego nie można do końca rozwiązać. Na przykład może okazać się niemożliwym zebranie tej samej grupy osób na pierwszym i drugim spotkaniu. Do zadań związku należeć będzie więc próba zebrania ludzi na tym lub innym spotkaniu, biorąc pod uwagę trudności z dopasowaniem terminów. Podobnie związek miał też przekazać informacje na temat podjętych działań odpowiedniej grupie. To jest właśnie rzeczywistość sektora mediów, kultury i rozrywki – gdzie praca freelancera, często krótkoterminowa, powoli staje się normą.

- **Zaangażowanie kierowników związków na szczeblu krajowym jest kluczem do sukcesu**

Wreszcie uczestnictwo w projekcie pokazało jak ważne jest pełne zaangażowanie związku w realizację wypracowanych strategii. Bez woli współpracy, podejmowania dyskusji i planowania spotkań taki projekt miałby nikły wpływ na członków związków. Dla osiągnięcia założeń związku kluczowym jest więc udział osób decyzyjnych od samego początku projektu.

PRZEMYŚLENIA INSTRUKTORÓW PROJEKTU ODNOŚNIE POCZĄTKOWEJ FAZY ORGANIZACYJNEJ:

„Punktem wyjściowym dla rozpoczęcia badań zwykle byłoby przejrzanie strony internetowej związku w celu uzyskania informacji czy poglądu na jego sytuację, jednak przy tym projekcie było to zabronione ze względu na barierę językową i fakt, że niektóre związki miały bardzo skromne strony internetowe z powodu rozmiarów tych organizacji. Dlatego też cenną podstawą pracy był kwestionariusz, który pomagał poznać strukturę danego związku, sposób jego pracy oraz metody wsparcia jego członków. Kolejnym krokiem była wnikliwa rozmowa z zarządem związku odpowiedzialnym za organizację – jeśli taki zarząd istniał – w celu zapoznania się z jego potrzebami i pracownikami. W przypadku szwedzkiego Teaterförbundet było to dość proste, ponieważ ich doświadczenie i działalność były ściśle powiązane z tradycyjnymi doświadczeniami związkowymi w Wielkiej Brytanii; dostrzec można było wiele podobnych problemów czy poruszanych tematów. Związek Zawodowy Muzyków w Serbii i ZDUS w Słowenii są związkami prowadzonymi głównie przez wolontariuszy, ciężko więc było zrozumieć ich strukturę i zaplanować wizytę wstępną.

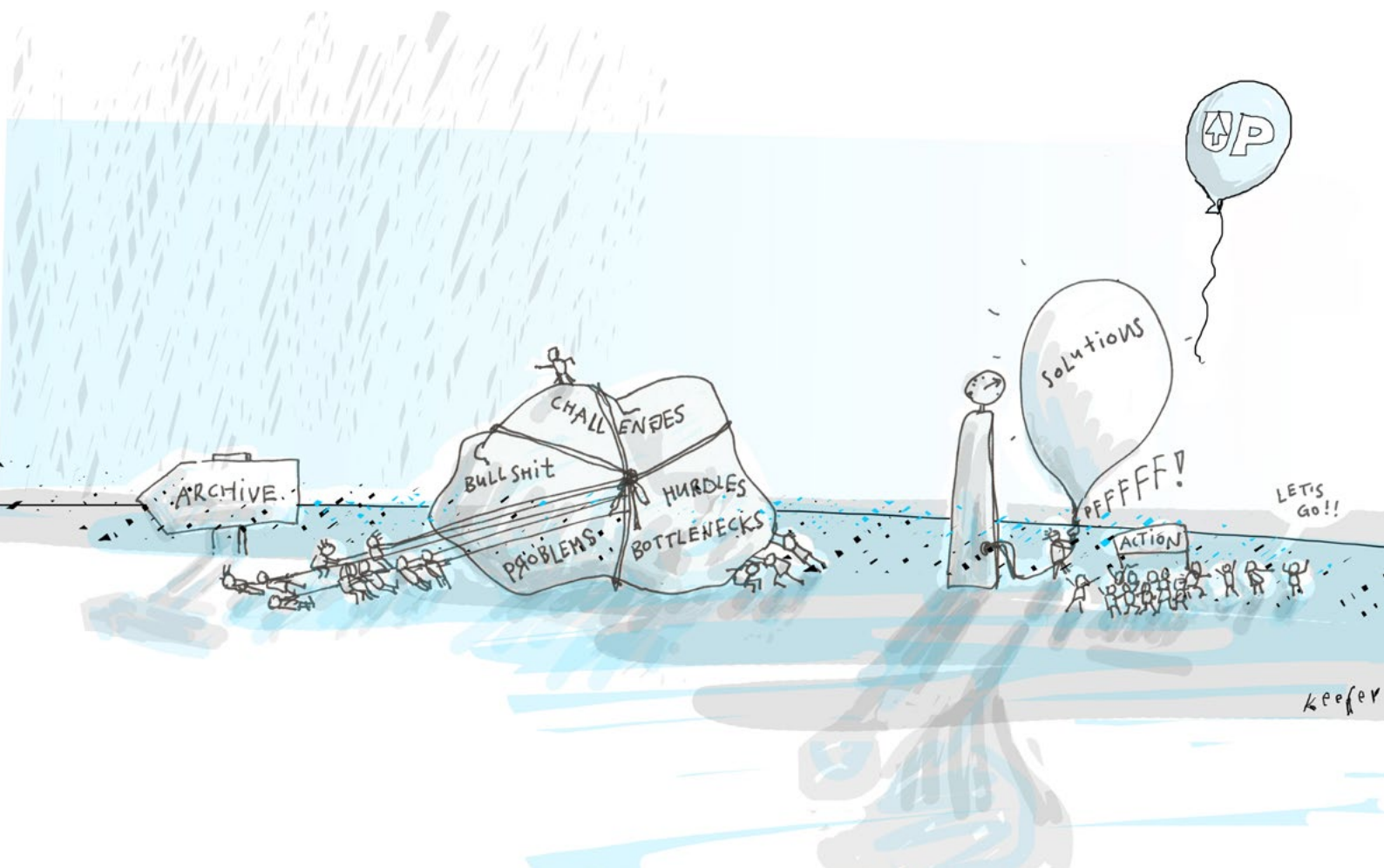
W początkowych rozmowach z instruktorem szwedzki związek zawodowy Teaterförbundet zasugerował trzy osobne prezentacje dla zarządu związku, pełnego personelu związku i wybranych adwokatów (aktywistów / przedstawicieli) celem prezentacji założeń projektu oraz możliwości ulepszenia organizacji i sposobu naboru. Podobnie sprawa miała się w kwestii organizacji wyjazdów do Serbii i Słowenii, z pewnymi różnicami czy potrzebą zaadaptowania programu do sytuacji w danym kraju. Pewne części kwestionariusza wstępnego ciężko było rozpracować; dodatkowo nie dostarczono ich wystarczająco wcześniej przed datą szkolenia. Z racji krótkiego czasu na przygotowanie się konieczna była adaptacja do danej sytuacji już na miejscu. Powolność w komunikacji może być wyjaśniona tym, że oba związki prowadzone są przez wolontariuszy mających też inne obowiązki i niewiele wolnego czasu, powinno się ich więc pochwalić za samo uczestnictwo w projekcie. W dalszej części podręcznika można znaleźć więcej szczegółów na ten temat.

Kate Elliott, instruktorka związku freelancerów

„Kwestionariusz był dobrym początkiem dla związków i instruktorów, by pokazać nad czym można popracować. Im związek był lepiej przygotowany i doinformowany tym łatwiej było obmyślić strategię i dopasować instruktora do związku. Na przykład jeden z moich związków miał bardzo konkretny plan projektu nad którym obecnie pracowali, na to jak mogłabym pomóc i na co miałabym poświęcić czas.”

Becky Wright, Unions 21

Debaty wewnętrzne w poszczególnych związkach i ich kontekst



Jednym z wyzwań, jakie czekały na instruktorów było pełne zaangażowanie się w sprawy każdego związku z uwzględnieniem dokładnego kontekstu oraz aktualnych okoliczności. Jak wspomniano wyżej, wymagało to otwartego umysłu oraz elastycznego podejścia. Każdy ze związków biorących udział w projekcie był na innym etapie wewnętrznych rozmów o naborach. Zadaniem instruktorów była współpraca i wsparcie związków niezależnie od etapu, na którym dany związek się znajdował. Ten rozdział opisuje strategie i techniki użyte przez instruktorów i luźno podsumowuje doświadczenia krajowych związków zawodowych. Oczywiście w trakcie trwania projektu rozwój był widoczny, lecz rozdział ten ma na celu uproszczone podsumowanie wstępnych założeń.

- Związki zawodowe - być może po raz pierwszy - wyraziły chęć ustalenia wspólnej wizji tego jak miałyby wyglądać nabór, oferta dla freelancerów czy sam rozwój związku.

Projekt dowiódł, że część uczestniczących w nim związków zawodowych jest jeszcze na wczesnym etapie kształtowania i angażowania się w ideę organizowania się i zarządzania związkiem. W takiej sytuacji wciąż istnieje potrzeba związków by „pokłócić się” o korzyści płynące ze zwiększającej się ilości członków czy o to dlaczego i jak powinni dalej działać. Taka analiza danej sytuacji ma kolosalne znaczenie i jest potrzebna by móc dalej pracować. Pokazują to niektóre działania projektowe.



SŁOWEŃSKI ZDUS, CZYLI SŁOWEŃSKIE STOWARZYSZENIE AKTORÓW I DRAMATURGÓW, ORAZ ZWIĄZEK ZAWODOWY KULTURY, GLOSA, wspólnie ustalili, że jednodniowe szkolenie będzie dobrym początkiem. Zarezerwowano salę w SLOGI, Słoweńskim Instytucie Teatralnym w centrum Lublany. Sześciu członków ZDUS i dwóch członków GLOSA, w tym przewodniczący, spotkało się by porozmawiać o organizowaniu się, o różnicach między stowarzyszeniem a związkiem zawodowym i o tym jak mogą ze sobą współ-

pracować. W poprzednich latach ZDUS ponoć był częścią GLOSA, jednak w końcu podjęto decyzję o rezygnacji ze współpracy z GLOSA ze względu na różne oczekiwania po obu stronach. Na szkoleniu podjęto debatę na temat różnic i korzyści płynących ze związków zawodowych i stowarzyszeń, a także na temat wyższości związku zawodowego w świetle prawa nad stowarzyszeniem. Na szkoleniu przedstawiono także przekrój schematów zrzeszania się oraz skąd wzięto na nie pomysły, jak również podstawy organizacji i planowania kampanii. Ćwiczenia praktyczne

opierały się na zainscenizowanym poproszeniu z pewnością siebie danej osoby o zapisanie się do związku, dodatkowo instruktor dzielił się z zebranymi wiedzą na temat różnic między zrzeszaniem oraz obsługą freelancerów i pracowników nieszablonowych. Uzgodniono, że dyskusja powinna być kontynuowana, ponieważ istniała chęć współpracy i bycia bardziej otwartym na korzyści związków zawodowych w zakresie wspierania pracowników. Druga wizyta odbyła się w listopadzie 2019 roku. Grupa odświeżyła sobie materiały z lipca przed wspólnym poszukiwaniem sposobów na motywację do aktywności i zachęcaniem do solidarności w szeregach ZDUS. Instruktor z radością zauważył, że grupa ma szczegółowe plany na przyszłość i poprosił o zaplanowanie konkretnej kampanii. Działania rozpoczęto w lecie – było to tworzenie ankiety przeznaczonej dla niezależnych aktorów i dramaturgów na temat zdrowia i samopoczucia z zamiarem otworzenia kliniki dla artystów. Mieli możliwość pracy w grupie posługując się językiem ojczystym, a więc ułatwiło to dyskusję i przepływ pomysłów w późniejszym dyskutowaniu o tym w języku angielskim. Używano dużych kartek, na których zapisywano swoje pomysły. Wiele sugestii dotyczyło aktywizowania obecnych członków jak również zachęcania do naboru nowych członków ZDUS poprzez szereg inicjatyw, takich jak zwiększenie ilości wydarzeń i profesjonalnych możliwości rozwoju. Następnie poproszono grupę o ułożenie kartek w odpowiedniej kolejności biorąc pod uwagę ocenę pomysłów, priorytet i możliwości osiągnięcia celu, co zaowocowało planem, nad którym można było pracować. Jednym z priorytetów była zmiana nazwy gdyż istniało już jedno słoweńskie stowarzyszenie emerytów, które miało ten sam akronim. Dzień zakończyli pewni siebie, z konkretnym planem na rok 2020.

Jeśli chodzi o **FRANCUSKI SNJ-CGT** i jego uczestnictwo w projekcie dało się zaobserwować dwa wyzwania w kwestii naboru. Po pierwsze – problem traktowania freelancerów przez francuskie prawo. Prawo powinno zachęcać związki do współpracy z freelancerami w taki sam sposób w jaki siłą przetargową zachęca do współpracy z pracownikami etatowymi, co nie jest możliwe w przypadku związków zawodowych freelancerów. Powinno się zestawiać problemy freelancerów ze związkiem zawodowym jako mechanizmem do ich rozwiązywania.



Po drugie – trudnością w zrzeszaniu pracowników nietypowych jest fragmentaryczny system członkostwa i struktury. Zwraca to uwagę na reprezentację miejsc pracy i biurokrację. Więc jak wdrożyć strategię kładącą nacisk na miejsce pracy czy społeczność? To wyjaśnia rosnącą liczbę niezwiązkowych profesjonalnych organizacji takich jak Profession Pigist czy Ras La Plume, które uświadamiają freelancerów w ich prawach i pomagają w kwestiach prawnych. W pewnym sensie można stwierdzić, że brak reprezentacji tej grupy społecznej przez związki zawodowe zmusił freelancerów do poszukiwania nowych organizacji.

Szkolenie było częścią wstępnego skłonienia **SNJ-CGT** do budowy pomostu między wszystkimi zainteresowanymi organizacjami oraz ustalenia wspólnej strategii i wniosków dla freelancerów. Pierwsze spotkanie nie uwzględniało tych tematów. Skupiono się głównie na jasnym przekazie



© Pierre Morel

czym jest zrzeszanie się, jak mogłoby ono wyglądać we francuskich związkach zawodowych i jak (zazwyczaj konkurując między sobą i profesjonalnymi organizacjami) mogłyby rozpocząć współpracę. Ustalanie pewnych reguł zachowania i otwartości, a także połączenie wykładu z ćwiczeniami praktycznymi spowodowało, że grupa lepiej się poznała, pracowała nad przełamaniem swoich barier i odnalezieniem wspólnego języka. Pierwsze szkolenie skupiało się na organizacji, natomiast drugie korzystało z bardziej praktycznych metod – jak rozmawiać ze współpracownikami, jak rozpoznać liderów i jak radzić sobie z kanałami cyfrowymi.

To dopiero początek tej koalicji, ale może ona potencjalnie zmienić życie niezależnych dziennikarzy. Dzięki zebraniu się grupy na szkoleniu miały miejsce już dwa wydarzenia. Pierwsze to przypomnienie o prawie Loi Cressard i połączenie go ze strajkami w sprawach ochrony emerytur. (Informacje w mediach na ten temat można znaleźć pod linkiem¹)

Wyzwaniem dla tej współpracy jest podejście do budowania aktywności i członkostwa. Należy przez nie pokazać niezależnym dziennikarzom, że również i ich sprawami interesują się związki, co jest ważnym krokiem w sprawie.

→ **Związki, które dostrzegły potrzebę zrzeszania w swoje szeregi freelancerów i które zajęły się strategią organizacyjną, ale które jeszcze nie rozpoczęły konkretnych działań**

Niektóre ze związków uczestniczących w projekcie były gotowe odnieść się do kwestii naboru oraz uznały już kwestie zrzeszania i zwiększania ilości członków za priorytetowe. Chcieli skorzystać z fachowej wiedzy dostępnej w ramach projektu by rozpocząć pracę i stworzyć coś nowego. Związki te miały różny zasięg i środki, lecz wspólnym mianownikiem była chęć nakreślenia konkretnego planu działania i strategii jego wdrażania. Rolą instruktora była tutaj pomoc w nakreśleniu możliwości organizacyjnych i zaproponowanie pomysłów na to jak rozpocząć pracę i utrzymać dobre wyniki.

ZWIĄZEK ZAWODOWY AKTORÓW POLSKICH (ZZAP) rozpoczął niniejszy projekt z pierwotnym założeniem poszerzenia liczby członków. Na pierwszym szkoleniu jednak nie to wywołało burzliwą debatę wśród obecnych, lecz kwestia podniesienia płac aktorskich, zwłaszcza w branży telewizyjnej, co wiązałoby się z podniesieniem standardu życia. W przeciągu ostatnich piętnastu lat mimo rosna-

1 <https://twitter.com/rtenfrancais/status/1203325579736551426?s=21>

cej liczby produkcji oraz wzrostu dochodów w Polsce dochód aktorów-freelancerów zmniejszył się o 20-40 procent. Ten gorzki kontrast spowodował oczywistą decyzję o skupieniu się aktorów na debacie o płacy minimalnej.

Holenderski związek zawodowy **KUNSTENBOND** miał zupełnie inne priorytety. Muzycy-freelancerzy - bez współpracy z istniejącymi związkami - założyli internetową platformę o nazwie Platform voor Freelance Musici (Platforma Dla Muzyków Niezależnych) zachęcającą do wzajemnej odpowiedzialności za ich niskie dochody (na przykład poprzez dzielenie się informacjami o niskich płacach ²⁾ oraz do niepodejmowania pracy poniżej ustalonej stawki minimalnej. Zbiegło się to w czasie z prawnymi i politycznymi zmianami, które zaowocowały niezwykle szansą na rozwiązanie problemu niskich płac (lub zmuszania do pracy) freelancerów w Holandii. To też skłoniło Kunstenbond do podjęcia współpracy z założycielami Platformy. Po około dziewięciu miesiącach, kiedy trwały prace nad kampanią związku na temat umów dla niezależnych muzyków orkiestrowych lub „replacanten”, odbyło się szkolenie.



Cele szkolenia były następujące:

- 1) zmiana podejścia Platformy z indywidualnej odpowiedzialności za stawki na współpracę grupy celem wywarcia presji przy negocjacjach
- 2) wyznaczenie członków do dyskusji jeden-na-jeden
- 3) namówienie internetowych aktywistów do płatnego członkostwa



HOLENDERSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY DZIENNIKARZY NVJ

był już po analizie organizacji związku, więc szkolenie zbiegło się w czasie z gotowością do pogłębienia i polepszenia swojej pracy. Praca z fotoreporterami przebiegła integralnie. Stawki za zdjęcia do artykułów spadały od lat i kiedy ANP (Holenderska Agencja Fotografii Prasowej), jedna z ostatnich dobrze płacących organizacji, zdecydowała się obniżyć stawki o 50% związek zawodowy fotoreporterów

(słusznie) głośno wyraził swój sprzeciw. Po początkowych strajkach związek zaczął zastanawiać się nad utworzeniem długoterminowej strategii, ale bez konkretnego pomysłu na to jak miałyby ona wyglądać. Dlatego też w przypadku tego konkretnego związku potrzebna była pomoc w zbudowaniu strategii, doradzenie jakie środki należy podjąć oraz do kogo należałoby je kierować.

2 Więcej informacji o stawkach muzyków niezależnych zestawionych ze stawkami muzyków etatowych oraz o granicy ubóstwa w Holandii pod adresem <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/12/24/kunst-is-duur-laet-musici-niet-zelf-de-rekening-betalen-a3984864?fbclid=IwAR0saGVvKKqhYg9fV25ZYMzGJAAGB9MStyss1Rm-bxyCCHBae-ZmMBamNJ0c>

- **Związki, które mają już rozwiniętą strategię organizacji i zrzeszania (także w kwestii freelancerów) ale które chcą przeprowadzić strukturyzowany przegląd pracy mogą zmienić swoje podejście i być może spróbować czegoś nowego**

Niektóre uczestniczące związki zawodowe miały już ustalone kwestie organizacji i strategię rekrutowania nowych członków, także freelancerów z danego sektora, lecz miały też potrzebę spróbowania czegoś nowego lub skierowania swojej oferty do konkretnej podgrupy. Praca z takimi związkami polegała na ewaluacji dobrych i złych stron poprzednio przyjętych strategii oraz na zdefiniowaniu realistycznego planu działania na kolejny etap.

Szwedzki **TEATERFÖRBUNDET** już wcześniej zauważył, że nabór nowych członków jest niezbędny do prawidłowego funkcjonowania związku. Szwecja jako społeczeństwo zmienia się poprzez większą ilość pracowników niezależnych, dlatego też związek odczuł ważną potrzebę zestawienia strategii organizacyjnych na przyszłość z innymi krajami Europy. Podobnie jak w przypadku słoweńskiego ZDUS planowano zmienić nazwę celem lepszej widoczności członków z sektorów, które reprezentował związek. Ma to mieć miejsce w czerwcu 2020 roku podczas dużego spotkania członków. Dyskutowano już o tym kim są i kim chcą być w przyszłości, więc projekt był dla nich dobrze zgraną w czasie szansą na przedyskutowanie pomysłów i zaplanowanie zmian.

By poruszyć wszystkie aspekty związku (pracowników, zarząd i aktywistów) przedstawiono dwie oddzielne prezentacje – jedną dla zarządu i pracowników, a drugą dla aktywistów, co połączono z sesją szkoleniową z ćwiczeniami pomagającymi w zwiększaniu ilości zrzeszonych członków oraz w umacnianiu związku od wewnątrz. Przedstawiono sposoby innych związków na ulepszenie procesu naboru i adaptowanie go do pracowników niezależnych z ich zmieniającymi się potrzebami, podając przykłady zarówno kampanii zachęcających do zrzeszania się jak i usług oferowanych freelancerom. Instruktor wyjaśnił także zarządowi i pracownikom jak mogą szkolić swoich aktywistów by lepiej organizowali się w szeregach związku i lepiej przyciągali nowych członków.

Wstępne spotkanie trwało dwa dni wraz ze szczegółową dyskusją z pracownikami na temat potrzeb związku, zarówno obecnych jak i przyszłych, oraz spotkaniem z osobami odpowiedzialnymi za informowanie i komunikację celem przedstawienia pomysłów na polepszenie przepływu informacji wewnątrz związku. Wizyta instruktora sprowokowała burzliwą debatę jak również plan powrotu celem przeprowadzenia szkolenia dla pełnomocników profesjonalnych sekcji uzgadniających priorytetowe plany na przyszłość. Dla etatowych pracowników związku spotkanie było okazją do przedyskutowania pomysłów związków z innych krajów na rekrutację, retencję i rozwój. Dokładnie wyjaśniono też – zarówno pracownikom jak i członkom związku – fakt, iż systematyczne spotkania mogą przynieść związkowi wiele korzyści. Zarząd zwrócił uwagę na potrzebę rekrutowania nowych członków związku przez tych już zrzeszonych (sprawdza się stara zasada poczty pantoflowej) i uczynił to sprawą priorytetową na nowy rok.

W przyszłości na Teaterförbundet czeka wiele wyzwań. Kwestia pracowników nietypowych i zabezpieczeń społecznych jest niepewna. Podczas, gdy związek ma takich pracowników w swoich szeregach przez lata, reszta społeczeństwa szybko idzie w ich ślady. Mimo to wsparcie niezależnej formy zatrudnienia maleje. Poprzednio sektor kultury miał swoją własną

„rekrutowanie nowych członków w zmieniającym się społeczeństwie jest ważniejsze niż kiedykolwiek. Poprzez ten projekt widzimy szansę nauki od innych i pracy nad zrzeszaniem.”

sekcję zabezpieczenia społecznego, która już nie istnieje, co powoduje, że niezależni pracownicy wiodą niepewne życie, a członkowie są bardziej narażeni.

Prezes Teaterförbundet Sara Andersson stwierdziła, że „rekrutowanie nowych członków w zmieniającym się społeczeństwie jest ważniejsze niż kiedykolwiek. Poprzez ten projekt widzimy szansę nauki od innych i pracy nad zrzeszaniem.”

FINLANDIA: FIŃSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY MUZYKÓW jest w bardziej stabilnej sytuacji. Z rosnącą liczbą członków i sprzyjającą sytuacją polityczną oraz zaangażowaniem pracowników, związek ten podszedł do projektu jako do możliwości analizy i refleksji nad tym, czym jest zrzeszanie się i co oznacza dla związku, który ciągle się rozwija. Mając to na względzie poprzez szkolenie badano główne koncepcje organizacji, koncentrując się na ich wpływie na strategię i alokację zasobów. Jak mały związek z ograniczoną liczbą pracowników grupa analizowała dotychczasową pracę związku i to jak wspólnie budowano jego siłę i wpływy. Przykładowo - związek z powodzeniem prowadzi stację radiową w Helsinkach oraz miejsce noclegowe w Londynie dla członków pracujących w tym mieście. Jak te wspaniałe projekty mogą pomóc związkowi w zwiększeniu liczby członków, polepszać warunki członkostwa i skłaniać do negocjacji nowych projektów? Wspólnie analizowaliśmy kluczowe projekty na których skupiał się związek i jak można by ulepszyć istniejące już działania. Decydując się na konkretne podejście do projektu związek chętnie obserwował pracę innych prężnie działających związków szukając pomysłów by polepszyć własną (skuteczną już przecież) działalność.

IRLANDZKI ZWIĄZEK ZAWODOWY AKTORÓW (IRISH EQUITY) oraz Sektor Kultury i Sztuki w SIPTU osiągnęli imponujące zwycięstwa polepszając prawa aktorów i ekip poprzez szkolenia z Projektu o Nietypowych Pracownikach. Takie sukcesy pomogły Związkowi aktywować stałych członków jak również pozyskać nowych (większość z nich była freelancerami). Pracownicy oraz aktywni członkowie potrafili już swobodnie rozmawiać z niezrzeszonymi pracownikami sektora, ale ciężko im było przekonać do członkostwa „sceptyków” - ludzi, którym ciężko zrozumieć siłę płynącą ze związków.

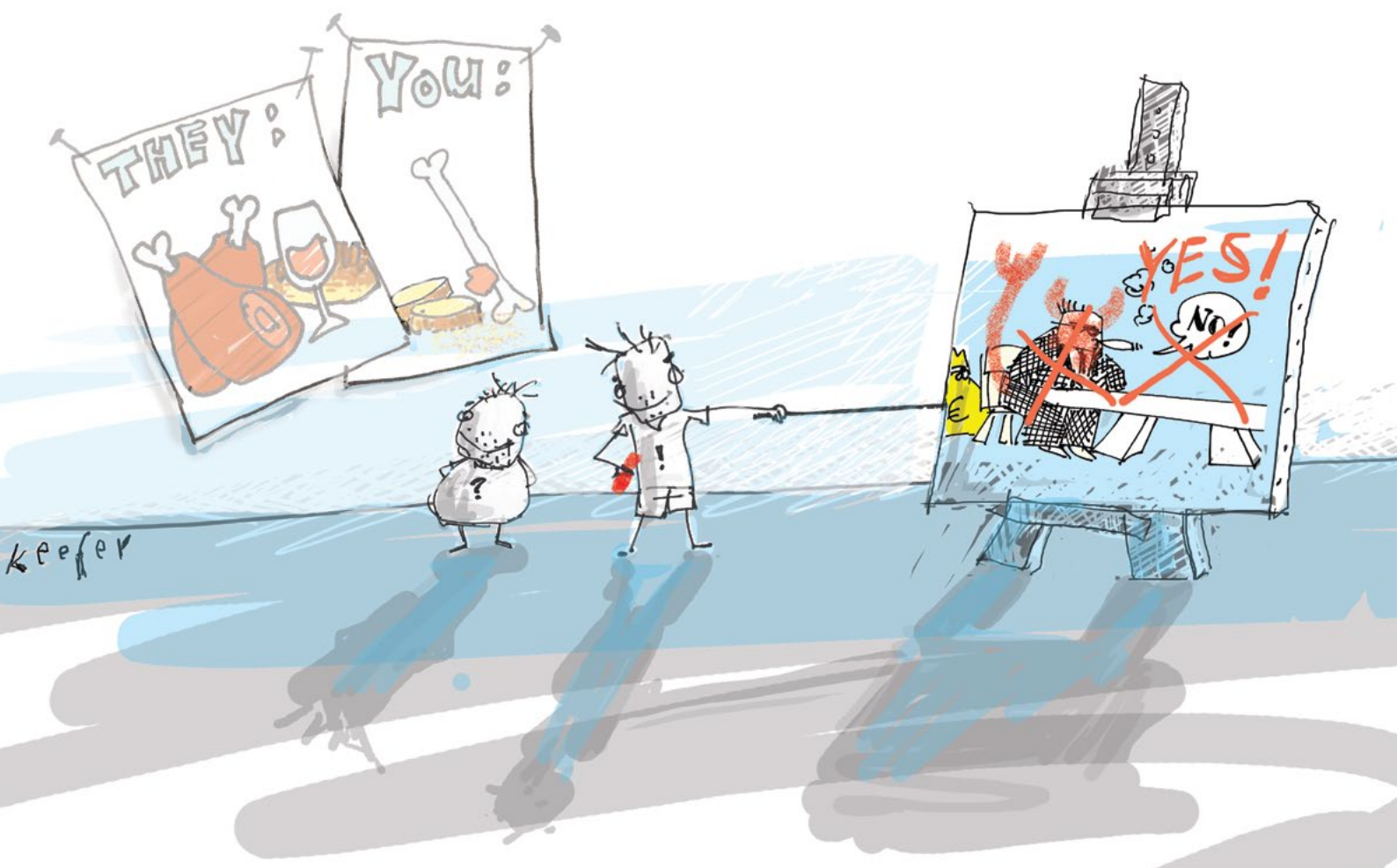
Celem szkolenia było:

1) znalezienie kontrargumentów i sposobów na rozmowy ze „sceptykami” 2) inspirowanie uczestników szkolenia do umacniania związku zawodowego. Nie można było tego dokonać poprzez standardowe ćwiczenia oparte na konwersacjach. Grupa była zaznajomiona z podstawami organizacji, które stosowała już w praktyce, lecz podstawy te nie szły w parze z zapisami do związku osób sceptycznych.

Mając na uwadze założenia i dotychczasową historię związku podjęto kilka decyzji: 1) Pracownicy związku oraz członkowie będą uczestniczyli razem w szkoleniach, zarówno w celu budowania zaufania jak i pokazania członkom jak wielkie znaczenie ma ich udział w budowaniu silnego

związku; 2) wszystkie ćwiczenia oparte na konwersacjach będą zainscenizowanymi szybkimi rozmowami z ludźmi wątpięcymi w sens przynależności do związku; 3) należy skupić się na tworzeniu przekonania, że związek zawodowy ma sens i osiągnie sukces.

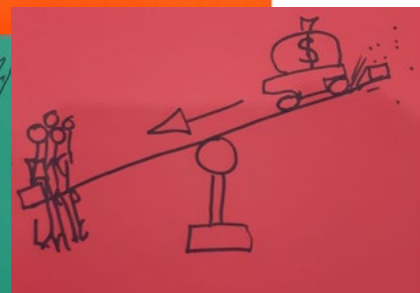
Zachęta do współpracy



ĆWICZENIE ROZWOJU NARRACJI I ODPOWIEDZI NA SCEPTYZM. Rozdział ten skupia się na pracy odbytej w ramach szkoleń w danym kraju, a konkretnie na tym jak zachęcać do współpracy i jak odpowiadać na niepewność lub częsty brak chęci do zapisu. Opracowanie metod komunikacji zostało uznane za kluczowy element organizacji związkowej w kilku uczestniczących związkach. Jak ustalić które kwestie zmobilizują członków? Jak badać ich opinie? Instruktor uczestniczący w projekcie, Tara O'Dowd, wraz ze związkami ustaliła kilka metod ułatwiających konkretyzację pomysłów i usprawniających metody organizacji pracy.

Organizowane szkolenia opierają się często na wzbudzaniu wspólnotowej złości, lecz prowadzenie narracji może być też efektywnym orężem potrzebnym w budowie silnego ruchu. Zwłaszcza teraz, gdy wieści roznoszą się po świecie szybciej niż kiedykolwiek. Jednak historie silnych związków zawodowych nie mają takiego wpływu jak inne narracje skłaniające do zmian. Ludzie chcą zmieniać świat poprzez posty w mediach społecznościowych z milionami polubień, a nie przez przynależność do związku zawodowego. Wiele czynników ma na to wpływ, ale nie da się ukryć, że najwięksi aktywiści naszych czasów świetnie opowiadają historie. Ich osobiste wypowiedzi są bardzo emocjonalne, przez co nawet ich przeciwnicy „wywołani do tablicy” są w stanie na nie odpowiedzieć. Narracja jest częścią tych emocji. Ta metoda – narracji jako środka do budowania ruchu – przedstawiona została w projekcie Tary O'Dowd o nietypowych pracownikach w trzech krokach:

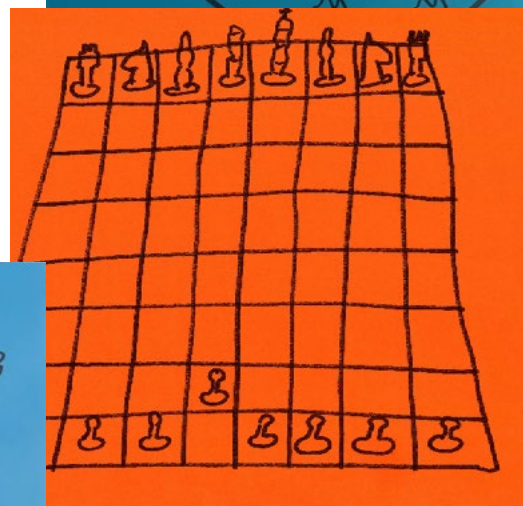
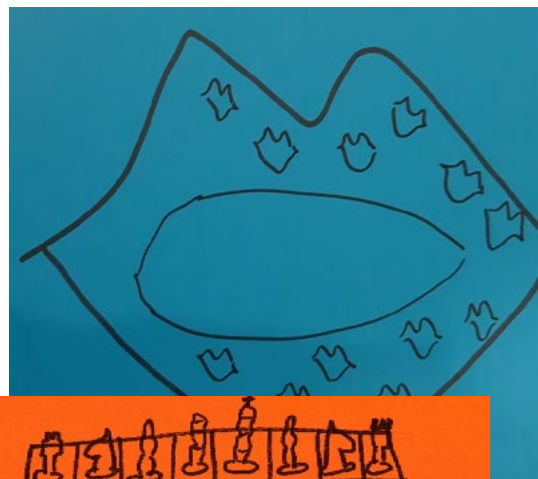
1. **ISTNIEJĄCE JUŻ DOWODY NA SIŁĘ ZWIĄZKU.** Uczestnicy zostali poproszeni o opowiedzenie w kilku słowach o swoich osobistych doświadczeniach ze związkiem zawodowym i tym co oznacza dla nich członkostwo. [Zdjęcia z tego ćwiczenia poniżej.] Większość wypowiedzi była rozwlekła i niejasna. W niektórych przypadkach historia skupiała się na tym jak łatwo można było zrezygnować z członkostwa. Dla wielu związek miał duże osobiste znaczenie, tymczasem ich historiom brakowało spójności. Mimo, że znaczenie związku było niepodważalne, założenia związku nie miały za wiele wspólnego z jego (inspiracyjną) misją.
2. **ANALIZA PRZYKŁADÓW ZBIOROWEJ NARRACJI.** Dobre i złe przykłady pokazywano na podstawie związków zawodowych, grup społecznych, filmów o superbohaterach i



inspirujących polityków. Uczestnicy szkolenia nie tylko zostali zapoznani z efektywnymi technikami przekazu, lecz także poznali elementy atrakcyjnej narracji zmian. Najważniejszym elementem pozostało oczywiście przywództwo nad członkami. Pracownicy związku mogą opowiadać niezrzeszonym o budowaniu aktywnej grupy pracowników, ale to członkowie związku namawiając znajomych do zapisywania się przekazują tę informację dalej.

3. **BURZA MÓZGÓW NA TEMAT NOWYCH METOD WZMOCNIENIA ZWIĄZKÓW.**

Uczestnicy zostali poproszeni o powrót do własnych wypowiedzi z pierwszego ćwiczenia i przedstawienie – tym razem za pomocą rysunków – tego jak wyobrażają sobie swój związek zawodowy za dziesięć lat. Przedstawiona historia miała być konkretna, a nie abstrakcyjna. Dało się zauważyć wpływ wykonywanego zawodu na rysunek. W opowieści jednego z polskich aktorów pojawił się Dante, a jasne niebo zagościło u telewizyjnych korespondentów. Duże ramy czasowe (dziesięć lat) sprowokowały odważne wizje. Kilka przykładów rysunków poniżej.



ROZDZIAŁ 4

Refleksja na temat usług



Niniejszy rozdział przedstawia kilka przykładów związków, które w trakcie projektu były zainteresowane poznaniem modelu usług celem dotarcia do członków związku oraz potencjalnych chętnych do członkostwa. Panuje zgodna opinia, zarówno wśród związków zawodowych jak i tych zainteresowanych ich prowadzeniem, że dostarczanie usług samo w sobie nie jest dobrą podstawą do organizowania związku. Bez sensownego i świadomego poczucia wspólnoty ze związkiem i jego podstawowymi wartościami członkowie mogą zrezygnować z bycia zrzeszonym w momencie, gdy nie czują już potrzeby otrzymywania danych usług lub gdy znaleźli inny związek zawodowy. Może to też zachęcać do swoistej pasywności, w której członkowie polegają na związku, lecz nie czują z nim - z jego założeniami, celami czy po prostu personalnie - żadnej wspólnoty. Dlatego więc znaczące, wiarygodne usługi mogą być częścią współpracy członków ze związkiem. Doświadczenia projektu dowodzą, że członkowie związków doceniają i najchętniej korzystają z usług, które w danym momencie kariery są dla nich najbardziej przydatne. Warsztaty czy porady prawne są przykładami usług mających konkretny wpływ na polepszenie życia członków związku zawodowego.

Jeśli związki mają środki na to, by świadczyć przydatne usługi może to utworzyć lub umocnić więź z ich członkami. Na takiej sytuacji może zyskać zarówno związek wzmacniający swoją pozycję jak i członkowie otrzymujący korzyści z członkostwa. Warto przemyśleć świadczone usługi, gdyż może to być kluczowe dla strategii kontaktu z członkami związku. Niektóre z uczestniczących w projekcie związków zainteresował potencjał usług pozwalających na realny kontakt z członkami, rozmawiano więc na temat nowych lub odświeżonych pomysłów na kilku krajowych spotkaniach.



W Szwecji przedstawiono zarządowi i pracownikom **TEATERFÖRBUNDET** łączony model świadczenia usług i organizowania się celem przyciągnięcia członków do związku i to, jak może funkcjonować w rzeczywistości. Profesjonalne szkolenia rozwojowe dostępne wyłącznie dla członków, jak również tworzenie programu warsztatowego poprzez konsultacje z członkami dotyczące ich tematyki mogą być opłacalne i rozwijające. Jednocześnie może to przemówić do członków chętnych do współorganizacji związku. Nie każdy członek związku

„Po wspaniałej sesji organizacyjnej z instruktorem dostrześliśmy potrzebę szkoleń dla naszych pracowników. Rozpoczęliśmy cykl jednodniowych warsztatów z kierowniczego zarządzania dla pracowników sektora filmowego. Warsztaty cieszą się wielką popularnością i za każdym razem gdy je organizujemy pozyskujemy nowych członków.”

szwedzkim sektorze filmowym. Kursy przeznaczone były wyłącznie dla członków, więc chętni spoza związku by móc w nich uczestniczyć musieli się najpierw zapisać. Zarządy regionalne brały udział w szkoleniach, których tematyką było: Bezpieczeństwo i higiena pracy, Planowanie, Legislacja środowiska pracy, Postępowanie w przypadku nękania/molestowania.

Eleonor Fahlén, kierownik do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy w Teaterförbundet: „Po wspaniałej sesji organizacyjnej z instruktorem dostrześliśmy potrzebę szkoleń dla naszych pracowników. Rozpoczęliśmy cykl jednodniowych warsztatów z kierowniczego zarządzania dla pracowników sektora filmowego. Warsztaty cieszą się wielką popularnością i za każdym razem gdy je organizujemy pozyskujemy nowych członków.”

Brytyjski BECTU razem z siostrzanym związkiem zawodowym Equity dla artystów od dłuższego czasu oferują program z ofertą ubezpieczenia od odpowiedzialności dla członków, co zawsze prowokuje ożywione dyskusje z innymi artystycznymi związkami zawodowymi. Związki zawodowe dostrzegają potencjalne korzyści płynące z kampanii rekrutacyjnych jak również namawiających do korzystania z członkostwa skierowanych do freelancerów, jednocześnie widząc konieczność kierowania do nich swojej oferty. Teaterförbundet zainteresowały działania usługowe skierowane do członków, którzy w danym momencie mogą ubezpieczać się na własną rękę by móc pracować niezależnie. Jest to kosztowne, więc – w przypadku otrzymania rabatu od związku na ubezpieczenie – może to pomóc zarówno członkom jak i samemu związkowi. Obecnie Teaterförbundet oferuje program ubezpieczeniowy dla członków, niezbyt obszerny w porównaniu do konkurencyjnych ubezpieczeń, dlatego szuka rozwiązań u innych.

W trakcie szkolenia zwracano też uwagę na dostrzeganie różnorodności członków i fakt, że zastosowanie jednej strategii nie trafi do każdego. Potrzeba regularnego dostosowywania programu i poszerzania oferty rozwoju kariery dla członków jest kluczowa dla artystycznych związków zawodowych, oczywiście idąca w parze z klasycznymi funkcjami związku, wsparciem, aktywizmem i solidarnością.

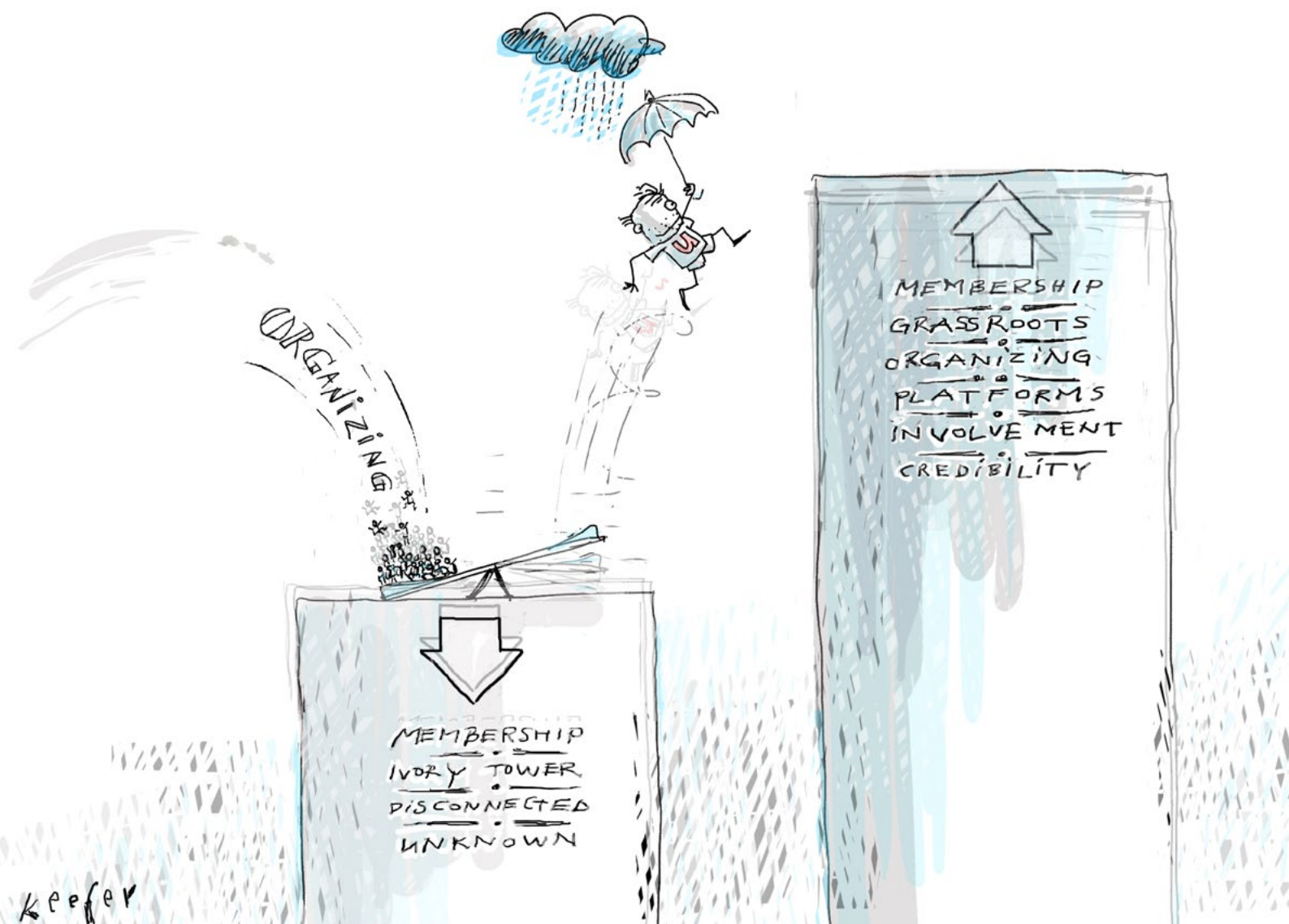
będzie chciał brać udział w rozreklamowaniu czy organizacji związku, lecz można zachęcać członków do takich aktywności poprzez pakiety wsparcia i rozwoju. Szeroka oferta usług może również skłonić nowe osoby do zapisu – wielu nowych aktywistów czy pracowników związków zgłosiło się do związku właśnie z tego powodu.

Bezpośrednim wynikiem konsultacji zespołu Teaterförbundet z instruktorem projektu dotyczących właśnie łączonego podejścia organizacyjno-usługowego było przeprowadzenie szeregu kursów szkoleniowych przeznaczonych dla członków związku pracujących w

Polski ZZAP na początku oczekiwał szkolenia skupiającego się na rozwoju i reklamowaniu dodatkowych usług dla swoich członków. Jednak po pierwszym spotkaniu zaobserwowano, że usługi jakie oferuje ZZAP (ubezpieczenie na wypadek długotrwałej niepełnosprawności, protokoły dotyczące problemów w miejscu pracy, inne rozwiązania indywidualnych problemów) nie przynosiły oczekiwanego rezultatu w postaci wzrostu liczby członków - z wyłączeniem warsztatów castingowych. Co więcej, aktywni członkowie martwili się głównie o spadek przychodów i problemy wynikające z systemu, a nie o indywidualne problemy z zatrudnieniem, które mogłyby być ewentualnie rozwiązane poprzez korzystanie z oferty związku. Instruktor doradził związkowi, by bardziej skupił się na poszerzaniu swojej oferty o usługi zwiększające liczbę członków (warsztaty castingowe) aniżeli na szeregu dodatkowych, indywidualnych rozwiązań pomocowych. Dzięki takiemu podejściu związek zyskał więcej środków na rozwój i rozpoczął kampanię na rzecz stawek minimalnych.



Podejmowanie akcji i mobilizacja dla zmiany



Rozdział ten ogólnie zarysowuje pewne działania podjęte przez uczestniczące w projekcie związki, pośrednio lub bezpośrednio wynikające z projektu i pracy z instruktorami:

KAMPANIA NA RZECZ STAWEK MINIMALNYCH, POLSKA

Związek Zawodowy Aktorów Polskich ZZAP rozpoczął kampanię dotyczącą stawek minimalnych w celu poprawy płac serialowych aktorów niezależnych. Jest to największa kampania przygotowana przez ZZAP zorganizowana przy pomocy instruktorów. Kampania rozpoczęła się od analizy stawek członków związku na przestrzeni piętnastu lat, co ujawniło znaczący spadek stawek za dzień zdjęciowy na planie serialowym lub reklamowym. Aktorzy skupili się najpierw na stawkach serialowych, ponieważ są one częstszym źródłem dochodu dla członków związku. Po

badaniu stawek rozpoczęły się regularne spotkania – ogłaszane przez sponsorowane posty na Facebooku – dla wszystkich aktorów (zrzeszonych oraz niezrzeszonych). Każdy sponsorowany post dotarł do około 15000 użytkowników Facebooka i otrzymał około 60 polubień, 30 komentarzy i 20



udostępnień. Posty dotarły do wielu aktorów, niektórzy z nich nie mieli nawet pojęcia o istnieniu tego związku. Po każdym spotkaniu kilku niezrzeszonych aktorów decydowało się na zapisanie do związku. Od końca października 2019 roku do początku stycznia 2020 roku odnotowano wzrost ilości członków związku o 10%. Na walce o płacę minimalną skupiono się dopiero wtedy, gdy związek miał już w swoich szeregach wystarczającą ilość aktorów i gdy posiadał już informacje o ich stawkach.

„Udało nam się zmienić strukturę związku i zyskaliśmy więcej rąk do pomocy. Nowi członkowie deklarowali swoją pomoc w organizacji warsztatów dla członków związku (warsztaty pracy z kamerą czy spotkania z reżyserami obsady)... Rozpoczęliśmy dialog z agentami oraz agencjami i znaleźliśmy wspólny cel. Zorganizowaliśmy 3 spotkania z reprezentantami dużych polskich agencji aktorskich... Planujemy też zorganizować spotkania poza Warszawą. 20 stycznia w Krakowie odbędzie się pierwsze regionalne spotkanie na południu Polski... Projekt obudził wielu nieaktywnych członków związku, otrzymywaliśmy e-maile, telefony i pytania o działania związku i to jak mogą nam pomóc. (ZZAP)



NVJ - DZIAŁANIA FOTOREPORTERÓW I WYGRANA SPRAWA W SĄDZIE

powierzchnie rzecz biorąc wiele czynności podejmowanych przez związek można „podpiąć” pod zrzeszanie. Zapisy są łatwe, są ścieżki rozwoju dla studentów/nowych dziennikarzy, są komitety pracownicze. Jednakże – po rozmowach ze związkiem – ciężko stwierdzić, że są one wystarczająco skuteczne. Potrzeba reewaluacji strategii pracy holenderskich związków zawodowych była konieczna w związku z groźbą odejścia pracodawców od układów zbiorowych z sektorami pracy.

Rozpoczęła się kampania oparta na docieraniu do fotoreporterów i rozmowach z nimi, która zwieńczona została konkretnym działaniem w styczniu 2019 roku w postaci wycofania zdjęć z czasopism i innych publikacji. Taka taktyka w innych obszarach pracy traktowana byłaby jako „strajk” i niesamowitym jest to, że związkowi udało się nakłonić do takich środków wystarczającą ilość freelancerów.

W 2019 roku kampania przegrupowała się i rozpoczęto pracę nad strategią skłaniającą do współpracy szeroką gamę fotoreporterów. Jednocześnie dążono do prawnego ustalenia żądanych wysokości ustalanych stawek. Z prawnego punktu widzenia związek wsparła przełomowa decyzja sądu w sprawie ustalania stawek. Podniosło to poprzeczkę dla pracowników i pracodawców mimo tego, że żądania związku były wyższe.

Zachęceni tym sukcesem, związek rozpoczął pierwszą fazę nowej kampanii, która opierała się na wizytach w miejscach pracy i spotkaniach kampanijnych z aktywistami. Zachęcano aktorów niezależnych do aktywności na rzecz kampanii jednocześnie przedstawiając pracownikom swoje założenia. Pod koniec roku 63 fotoreporterów stało się aktywnymi wolontariuszami a 300 uznało, że kampania na rzecz lepszych płac to dobry pomysł. W sumie liczba członków wzrosła o 10%.

SPOTKANIE PRACOWNIKÓW I AKTYWISTÓW NA WSPÓLNYM SZKOLENIU DOTYCZĄCYM PRZYWÓDZTWA I ODPOWIEDZIALNOŚCI - IRLANDZKI ZWIĄZEK ZAWODOWY AKTORÓW ORAZ SEKTOR KULTURY I SZTUKI W SIPTU W IRLANDII

Szkolenie w Irlandii miało na celu zwiększenie zaangażowania pracowników i aktywistów związku celem usprawnienia jego organizacji. Spotkanie wzbudziło poczucie wspólnej odpowiedzialności za organizację w przeciwieństwie do przekonania, że należy to do kompetencji kogoś innego. Grupa wspólnie przeanalizowała to jak każdy aspekt pracy związku łączy się z usprawnieniem jego organizacji oraz jaka odpowiedzialność płynie z pozyskiwania nowych członków związku. Podsumowując – szkolenie wzbudziło potrzebne i kluczowe dla związku poczucie wspólnoty i dumy z przynależności. Przypomniało, że związek dąży do silnej pozycji na rynku. Aktywista związkowy Gerry O'Brien podsumował swoje przemyślenia dotyczące projektu słowami „Komunikacja. Komunikacja z każdym członkiem związku odnośnie każdego naszego osiągnięcia. Pomimo różnic między nimi, komunikacja łączy ze sobą wszystkich członków naszej społeczności.

POLEPSZANIE KOMUNIKACJI, TEATERFÖRBUNDET, SZWECJA

Wpływ projektu na szwedzki związek zawodowy Teaterförbundet daje się już zaobserwować w rozwoju i rosnącym profesjonalizmie szkoleń i warsztatów oraz zwiększającej się liczbie członków. Włożono wysiłek w informowanie członków o celach i treści projektu poprzez artykuły w magazynie związkowym oraz regularnie rozsyłany newsletter (w załączniku PDF magazynu z tłumaczeniem). To początek podróży w przyszłość Teaterförbundet w poszukiwaniu nowej nazwy i tożsamości.

SŁOWENIA: SZEROKO ZAKROJONA KAMPANIA I SZEROKO POJĘTE DZIAŁANIA

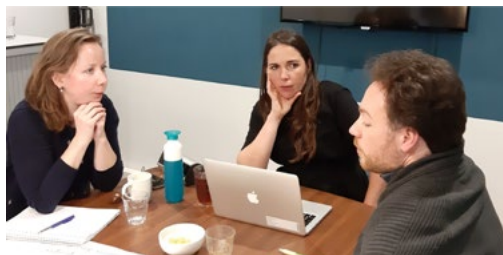
Jak na małe stowarzyszenie słoweńskie ZDUS daje z siebie wszystko dzięki oddanej grupie ciężko pracujących aktywnych członków. Projekt skłonił ich do przewartościowania i skonkretyzowania swoich aktywności oraz wyznaczył konkretne zadania dla konkretnych osób by zwiększyć liczbę członków. Praca stowarzyszenia została usprawniona poprzez lepszą komunikację, przestrzeganie RODO, artykuły w lokalnej prasie odnośnie ankiety na temat warunków bytowych członków i zaplanowanej nowej kliniki dla artystów

jak i poprzez propozycję nowej nazwy. Wszystko to przedstawiono na zgromadzeniu ogólnym, które odbyło się w drugiej połowie grudnia 2019 roku. Projekt zdecydowanie zintegrował członków i dał im szansę na otwarty i szczery dialog w niezobowiązującym otoczeniu odnośnie zmian nadchodzących w ZDUS.

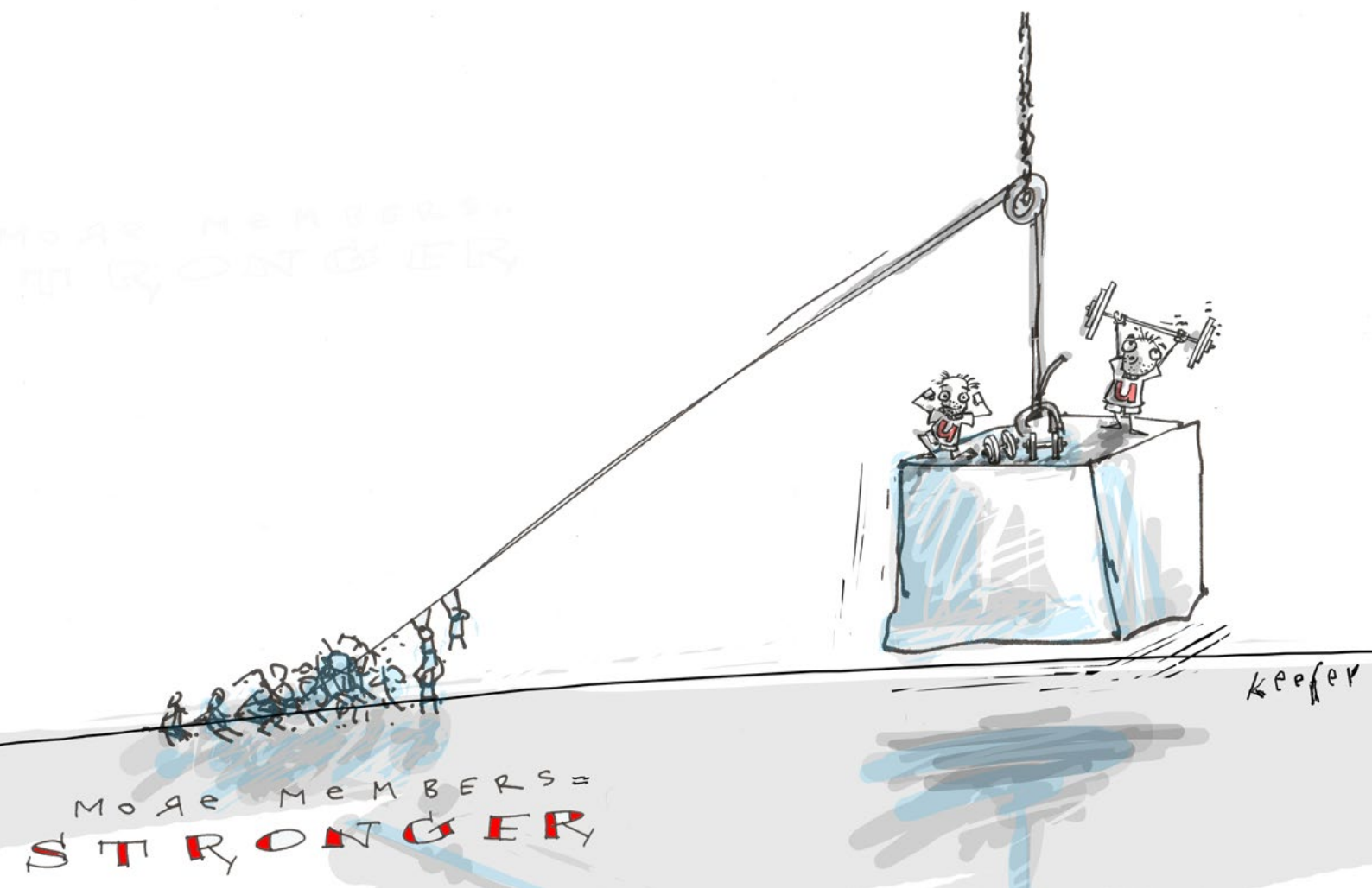
Aktywistka i członkini, Barbara Skubic skomentowała: „W grudniu odbyło się zgromadzenie ogólne na którym przedstawiliśmy to, czego nauczyliśmy się w trakcie szkolenia. Mimo tego, że celem spotkania było wyznaczenie nowego zarządu z przedstawieniem jego planu i postępu związanego z kliniką, nasz przewodniczący chętnie z nami rozmawiał, a nasz entuzjazm wzbudził ciekawość kolegów i koleżanek, którzy nie brali udziału w projekcie, co zaowocowało chęcią do działania. Co więcej, uczestniczyłam w grudniowym spotkaniu w Hamburgu, gdzie poznałam więcej sposobów na prowadzenie wydajnej kampanii dotyczących związku i jego widzialności, co – mam nadzieję – przełoży się na zwiększenie ilości aktywnych członków i większe wpływy ZDUS.

PRZEŁOŻENIE AKTYWNOŚCI ON-LINE NA REALNE DZIAŁANIA ORGANIZACYJNE - KUNSTENBOND

Przed uczestnictwem w projekcie, dzięki Platformie Dla Muzyków Niezależnych współpracującej z Kunstenbond powstała pełna energii społeczność on-line składająca się z niezależnych muzyków, których wspólnym celem było podniesienie standardu sektora. Grupa Platformy na Facebooku miała 2500 członków, wielu z nich udzielało się w mediach. Muzycy po raz pierwszy dyskutowali o tym czy freelancerom powinny przysługiwać takie same stawki jak muzykom zatrudnionym na umowę o etat i o tym jak państwo holenderskie mogłoby zapewnić im środki niezbędne do życia. Ale zwiększenie świadomości społecznej nie szło w parze ani ze wspólnymi działaniami ani ilością nowych członków. Efektem szkoleń było m.in. zwiększenie ilości aktywnych (szkolonych) członków będących freelancerami, pierwsze kolektywne wydarzenia dla muzyków niezależnych oraz plan rozwoju działań związanych z umowami związkowymi dla niezależnych muzyków klasycznych. Pierwsze wydarzenie było kampanią fotograficzną w mediach społecznościowych opartą na zdjęciach grupowych z niezależnymi muzykami i pozytywnym hashtagem #UmożliwiamyTo - po niderlandzku #WijMakenHetMogelijk. Uczestnicy podkreślili, że grupowe zdjęcia nieco ich peszyły - co było oznaką dla związku, że grupa staje się silniejsza.



Podsumowania i wyzwania na przyszłość



Na podsumowującym spotkaniu w Dublinie, instruktorzy i przedstawiciele związków podzielili się przemyśleniami o projekcie oraz nowopoznanymi sposobami organizacji związku.

Określono podstawowe zasady ogólne:

Małe działania mają znaczenie – internetowe zapisy do związku powinny być łatwe. Składki powinny być jawne, a związek powinien monitorować, co skłania ludzi do członkostwa. Freelancerzy, czyli pracownicy niezależni, nie mają konkretnego miejsca pracy, więc warto skłaniać ich do zrzeszania się. Łatwy dostęp do zapisów on-line oraz strona internetowa zachęcająca freelancerów do zapisu poprzez oferty skierowane do nich mogą mieć ogromne znaczenie. Ten proces pozwoli związkom zrozumieć jakie sposoby rekrutacji są skuteczne.

Nie należy bagatelizować indywidualnych rozmów. To podstawy organizacji. Warto je sobie przypominać i pracować nad osiągnięciem maksymalnej efektywności. Aktywistów związkowych warto zachęcać, by mieli pozytywne nastawienie.

Uczniowskie członkostwo może być kluczem do późniejszego członkostwa jako artysty niezależnego – namawianie znajomych zanim staną się freelancerami i oferowanie im usług od samego początku jest dobrym sposobem na zainteresowanie ich na tym etapie kariery. Uwidacznia się przez to również ścieżka od ucznia do pełnoprawnego członka związku.

Zajmowanie się realnymi problemami członków związku i ich udział w rozwiązywaniu ich. Takie podejście opiera się na zaangażowaniu członków w sprawy związku. Oznacza to znajomość celów i problemów członków oraz pytanie ich o potencjalne rozwiązania. Należy zachęcać ich do namawiania do członkostwa znajomych. Zmienia to podstawy zrzeszania się i zachęca do solidarności.

Daje członkom związku poczucie wspólnoty. Związek zawodowy z natury jest kolektywną grupą, czego może brakować w życiu pracowników niezależnych. Należy umożliwić ludziom spotkanie się, wymianę doświadczeń i tworzenie siatki znajomości.

PODSUMOWANIE:

Każdy ze związków zawodowych uczestniczących w projekcie odniósł inne korzyści z uczestnictwa. Ale oczywistością jest, że można było osiągnąć realne korzyści tylko poprzez poznanie ich sytuacji, okoliczności, skonkretyzowane podejście i wsparcie.

Związki IEG/SIPTU w Irlandii, TF w Szwecji, ZZAP w Polsce i NVJ w Holandii poinformowały, że szkolenie zaowocowało wyraźnym wzrostem liczby członków w trakcie trwania projektu – u niektórych był to wzrost powolny, u innych duży i gwałtowny. Wszystkie związki chcą się rozwijać i dalej pracować nad swoimi kampaniami oraz programami, które uruchomiły.

W przypadku ZDUS w Słowenii, Serbski Związek Zawodowy Muzyków i SNJ-CGT we Francji zaobserwowano zmianę podejścia i wizji, a także świeżą energię do wejścia z organizacją pracy na nowe tory. W planach są potencjalne wydarzenia będące efektem nowej organizacji i strategii wzrostu, której wcześniej brakowało. Wymiana doświadczeń była podstawą do budowania nowych metod pracy i wszystkie związki zadeklarowały gotowość do działania.

Fiński Związek Zawodowy Muzyków oraz holenderski Kunstenbond współpracujący z Platformą dla Niezależnych Muzyków w trakcie trwania projektu przewartościowali i umocnili swoje strategie chcąc dalej się rozwijać, poszerzać swoje wpływy i wzmacniać więzi ze współpracownikami. Rozważano także jak polepszyć działające już systemy pracy oraz jak polepszyć usługi już oferowane i popularne wśród członków, by jeszcze bardziej zachęcać do aktywności w ramach związku. Jednogłośnie stwierdzono, że uczestnictwo w projekcie skłoniło do refleksji nad stanem strategii organizacyjnych i zwiększeniem jakości pracy. Kontakt z członkami i świadczenie im usług muszą zawsze iść w parze ze zwiększaniem potencjału i rangi związku oraz skłanianiem członków do uczestnictwa w tym procesie.

Przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej Treści zawarte w tym raporcie nie są odzwierciedleniem oficjalnej opinii Unii Europejskiej. Autorzy ponoszą wyłączną odpowiedzialność za przedstawione w nim informacje i poglądy.

Zezwala się na wykorzystanie pod warunkiem podania źródła.

Przyszłość pracy w sektorze mediów, sztuki i rozrywki

Sprostanie wyzwaniom atypowego zatrudnienia.