

АНАЛИТИЧЕН ДОКЛАД ЗА АСКО

Съдържание

I.	ВЪВЕДЕНИЕ	3
II.	АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ	3
2.1.	Определяне на целевата група	4
2.2.	Резултати от проучването.....	4
2.3.	Основни изводи от анкетното проучване:	12
III.	ФОКУС ГРУПА.....	13
3.1.	Цели на фокус групата:.....	13
3.2.	Резултатите от работата на фокус-групата:	13
3.3.	Основни изводи от фокус-групата:.....	15
IV.	АНАЛИЗ НА НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО.....	17
4.1.	Определяне на дейността	17
4.2.	Взаимоотношения с държавата.....	18
4.3.	Устройство	18
4.4.	Членски права и задължения.....	19
4.5.	Основни изводи от анализа на националното законодателство	19
V.	ЕВРОПЕЙСКИ ПРАКТИКИ.....	20
5.1.	Общество на служителите, занимаващи се с обществени поръчки в местното самоуправление (Великобритания)	23
5.2.	Общество на служителите, работещите в местната администрация (Великобритания).....	26
5.3.	Асоциация на бившите служители на ООН (Холандия).....	27
5.4.	Асоциация на генералните секретари на парламенти	28
5.5.	Асоциация на Европейските парламентарни асистенти	31
5.6.	Международен институт на служителите, работещи в общинска администрация.....	33
5.7.	Заклучение по отношение на европейските практики:	37
VI.	ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ	39

I. ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият доклад представя обобщени резултати от поддейности, извършени в рамките на дейност 1 „Проучване на нуждите на професионално ориентирани НПО, подкрепящи общините, за привличането на членове и разработване на препоръки за организационното им развитие” по проект „Организационна устойчивост на професионално ориентирани НПО в подкрепа на общините”, финансиран от ОПАК.

Извършените поддейности са следните:

1. Анкетно проучване
2. Провеждане на фокус група
3. Проучване на национално и местно законодателство и добри практики от чужбина на подобни организации.

Докладът съдържа конкретни препоръки за обогатяване на практиката на АСКО по отношение на привличането на нови членове.

II. АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ

Провеждането на анкетното проучване следва структуриран подход, който започва със създаването на въпросник, чрез който да се събере необходимата информация за целите на анализа. Дизайнът на въпросника включва 3 важни стъпки:

- Ясно дефиниране на целта на въпросника.
- Определяне на целевата група.
- Създаване на въпросника и комуникиране с ръководителите на проекта, които са тясно свързани с работата на двете организации.

Целта на въпросника е описана в рамките на Дейност 1 по проект „Организационна устойчивост на професионално ориентирани НПО в подкрепа на общините”. Дейност 1. Тя е насочена към дефиниране на основните проблеми, стоящи пред АСКО по отношение на работата □ с членовете на организацията и по-специално привличането на нови членове и запазването на организационната устойчивост. Целта на дейността е и набелязването на приемливи варианти за решаване на така описания проблем. В този смисъл въпросникът се стреми към три основни цели:

- Набиране на информация, до колко респондентите са запознати с дейността на организациите;
- Дефиниране на набор от нужди на респондентите, чрез адресирането, на които организациите могат да повишат мотивацията за членство;
- Извличане на идеи от респондентите за бъдещо развитие на организациите.

2.1. Определяне на целевата група

Целевата група също е общо дефинирана в описанието на дейност 1 по проекта. В нейните рамки влизат представители на заинтересованите страни от работата на двете организации. Такива са на първо място членовете на организациите, както и потенциалните членове, представители на общините и т.н. Те са изрично описани като:

„60 новоназначени служители на позиции, свързани с дейността на професионално ориентирания НПО, 20 представители на общините, 20 члена на управителните съвети на НАСО РБ и АСКО и членове на УС на РСО.”

2.1.1. Създаване на въпросника и комуникиране

Във въпросника бяха включени няколко групи въпроси:

1. Общи въпроси – месторабота, възраст.
2. Въпроси за определяне на образователното и професионално ниво на анкетираните – образование (в каква област), години опит (в какви области).
3. Въпроси, свързани с дейността на организациите и запознатостта на респондентите.
4. Въпроси за предоставяне на мнение и идеи за бъдещо развитие.

2.2. Резултати от проучването

Изследването се проведе между 15 и 26 Септември 2008. В него бяха включени 20 въпроса.

Изследването беше изпратено на асоциирани и постоянни членове на АСКО, както и на партньори и лица, заинтересовани от работата на организацията. То беше попълнено от 52-ма души.

В изследването са участвали 30 постоянни членове на АСКО или 54,55% от анкетираните, 13 асоциирани членове, от които 9 са били постоянни, но към момента на проучването са асоциирани членове. Като допълнение 12 от участниците в проучването не са членове на АСКО. Те представляват 21,82% от анкетираните и тяхната група включва потенциални членове на АСКО.

За правилното обработване на гореспоменатите резултати е важно да се направи уточнение по отношение на членството в АСКО. Един от основните проблеми, дефинирани от АСКО още в описанието на проектното предложение, както и при работата на Консултанта с ръководителите на НАСО РБ и АСКО е текучеството, което се наблюдава по отношение на ПР експертите, работещи в местната власт. Това е обусловено от факта, че след провеждането на местни избори, при смяна на политическите фигури в местната власт обикновено се наблюдава и смяна на ПР експертите, работещи в дадената администрация. Така на въпроса „Как си представяте кариерното си развитие през следващите 5, 10 години?“ голяма част от анкетираните отговарят, че не могат да правят дългосрочни планове, въпреки, че биха желали да се развиват като ПР специалисти, работещи специално в администрацията. Друга част отговарят, че виждат развитието си в частния сектор или дори като смяна на професията с цел израстване в общината или администрацията, но не поради желание за такава промяна, а поради необходимостта породена от несигурност на работното място.

В този смисъл прави впечатление, че 16,36% от анкетираните са били постоянни членове, но към момента на провеждане на анкетата са асоциирани. Нито един от анкетираните не е дал „обратния“ отговор, т.е. нито един от анкетираните не е бил асоцииран член, който да е станал постоянен. Това може да бъде обяснено с естеството на работата и заеманата позиция – при гореспоменатите смени на експертите не може да бъде предвидено, кой ПР експерт би заел позиция в дадена местна администрация. В този смисъл преминаването от асоциирано членство към постоянно е много по-малко вероятно отколкото от постоянно към асоциирано.

За целите на анализа, стремящ се да открие добри практики и причини за запазване на членството в организацията, може да бъде направен извода, че уставът на организацията е намерил добро решение за запазване членската маса. По този начин се

спомага задържането на знания и умения в организацията и се дава възможност на новите членове да се ползват от опита на ПР специалисти, в работата с местните администрации, макар и вече да не са заети в тях.

Това намира отражение и в данните, получени за продължителността на членството в организацията, и по-точно продължителността на членство на постоянните членове. Интересно е да се отбележи, че 22,92% от анкетираните са постоянни членове вече над 5 години. Това означава, че те работят в дадена общинска администрация за повече от един мандат.

Други 20,83% са членове на организацията между 3 и 5 години. 12,50% от постоянните членове са такива от 1 до 3 години, а 14,58% са членове по-малко от 1 година.

По отношение на асоциираните членове най-голяма част от анкетираните са били членове на АСКО между 3 и 5 години – 13,51%. По равно се разделят попълнените анкетата, които са били членове между 1 и 3 години и над 5 години - 10,81%, а 8,11% са асоциирани членове за по-малко от година.

Един от въпросите, свързани с дефинирането на групата анкетираните се отнася до професионалния опит на членовете на организацията. За целите на изследването участниците трябваше да определят колко години опит имат в сферата на ПР. Участниците с опит под 1 година са 16,67%, между 1 и 3 години – 14,81%, между 3 и 5 години 25,93%, между 5 и 10 години 25,93% и над 10 години 16,67%. Така описаните резултати показват, че над 30% от участвалите в анкетата хора, които се интересуват от дейността на АСКО имат опит под 3 години в сферата на ПР. Това от една страна се обяснява от факта, че част от анкетираните са партньори на организацията и не са задължително специалисти в областта на ПР. От друга страна обаче обяснението на този процент може да бъде намерено и във факта, че голяма част от анкетираните ПР специалисти, които работят като ПР специалисти в местните власти или не са такива като основна квалификация, или съвместяват няколко задължения в работата си в общината и не са тясно специализирани в ПР. Последното е видимо от позициите, които заемат интервюираните. Сред споменатите позиции са: Специалист "Връзки с обществеността", Гл. специалист "Връзки с обществеността, информация и реклама", експерт "Информационно обслужване" и т. н., но и такива на позиции главен експерт "Евроинтеграция и проекти", Директор дирекция "Административно, правно и

информационно обслужване", Административен ръководител, Младши експерт "Проекти", Директор на дирекция "Канцелария и човешки ресурси", Ст. експерт "Проектиране и въвеждане в проекти". Точните задължения на интервюираните в рамките на администрацията, за която работят не могат да бъдат изведени от настоящия анализ, тъй като не е изисквана информация за длъжностни характеристики и подробни обяснения за ежедневните задължения. Въпреки това може да се предположи, че на една немалка част от интервюираните се налага да съвместяват няколко дейности освен ПР в своята работа. Това от една страна дава по-широк поглед върху работата на дадената администрация, но от друга не оставя много време за усъвършенстване на ПР професията. В този смисъл и като част от настоящето изследване, може да се предположи, че засилването на работата на АСКО по отношение на предоставяне на специализирана информация, тенденции и обучения по отношение на ПР професията и специфични практики биха били добре приети, както сред настоящите членове на организацията, така и сред потенциалните такива, като това би спомогнало и за повишаването на привлекателността на организацията и съответно повишаване на членството в нея.

Свързан с горния въпрос е и въпросът, даващ информация за образованието на анкетиранияте. Преобладаваща част от анкетиранияте са филолози, най-често завършили българска филология, но и с други езици. Освен това голяма част от анкетиранияте имат като основно образование или като допълнителна квалификация журналистика или ПР. Въпреки това обаче се срещат и такива с техническо и икономическо образование. На база на образователния ценз и практическия опит на членовете на АСКО и потенциалните такива е възможно да се изработи диференциран подход за предоставяне на информация и обучения, който да спомогнат за повишаването на интереса към организацията, удовлетвореността от нейната работа и съответно повишаване на членската маса.

Една от основните части на проучването е насочена към извършване на анализ на познаваемостта на АСКО – начините, по които организацията запознава потенциалните членове със своята дейност. Като начало, участниците бяха помолени да отговорят откъде са научили за съществуването на организацията. 41,82% от анкетиранияте са посочили „от проведени дейности на организацията“, 5,45% – „от член на организацията, работещ в друга община“, 12,73% – „от моя предшественик, работил на

позицията, която заемам в момента”, 10,91% – „от друг контакт в администрацията, в която работя”, 3,64% – „от ПР експерт, който не е член на организацията”. Прави впечатление, че 1/4 от анкетираните са посочили като отговор „друго”. От описанието на тези отговори става ясно, че по-голямата част от тези респонденти са сред учредителите на организацията. Един от тях е посочил „от издание, предназначено за администрацията”. От така описаните резултатите може да се направи извода, че до момента организацията е „печелила” голяма част от членовете си поради проведени дейности, които са били в услуга на участвалите. Интересно е да се отбележи и че сравнително голям процент от анкетираните имат информация за дейността на организацията от предшественик. Освен това важно е да се отбележи, че няма отговорил участник, който да е получил информация от медиите. В този смисъл може да се предположи, че ПР кампания обясняваща целите и дейностите на организацията, би могла да бъде един от каналите за увеличаване на познаваемостта на АСКО и съответно повишаване на членската маса.

Един от основните въпроси в проучването е насочен към установяване на разбирането на анкетираните за целите на организацията и съответно на техните нужди. В рамките на този въпрос те бяха помолени да приоритизират набор от дейности, който са присъщи (или могат да бъдат присъщи) на организацията. Анкетираните бяха помолени да оценят по скала от 1 до 9 (1 е най-важното) общо 9 цели на организацията.

Предложените цели бяха подредени по следния начин: Като най-важна анкетираните определят обмяната на професионален опит – получила средна оценка от 1,87. От една страна това дава информация, че обмяна на опит е от изключителна важност за анкетираните и това се предполага да бъде една от основните функции на организацията. От друга страна обаче, трябва да се има предвид, че това е първият възможен отговор на въпроса и е нормално да има известно изкривяване на дадените отговори в случаи, когато оценки са поставяни произволно и без вникване във въпроса. Въпреки това високия брой отговорили с висока оценка дава основание да се смята, че една от основните компетенции на АСКО е разбирана именно в обмяна на опит.

На второ място по важност, анкетираните поставят помощта на организацията за повишаване на квалификацията на членовете – получила оценка 3,49. На трето е поставена „защита на професионални интереси на членовете”, на четвърто е „дейности

по предоставяне на информация” – оценка 4,75; на пето – „участие в обучения като обучавани”, следващо като приоритет за анкетираните идва „организационна дейност” – 5,85; на седмо място е „Международен опит в областта на ПР практиката” – 5,91; на осмо място е поставено „участие в обучения като обучаващи”. На последно място анкетираните са поставили „Етични норми в професията” – оценка 6,96.

Освен това интересно е да се отбележи, че при разглеждане на процентната разбивка на дадената най-висока оценка – 1 част от възможностите въобще не са били избирани като най-важни. Така „Участие в обучения като обучаващи”, „Дейности по предоставяне на информация” и „Международен опит в областта на ПР практиката” не са били избрани като най-важни от нито един участник в анкетата.

Така описаните резултати водят до извода, че анкетираните членове и потенциални членове на организацията намират като основна нейна дейност обмена на професионален опит и повишаване на квалификацията на членовете – дейности, на основата, на които организацията е изградена и които е добре да бъдат развивани с цел постигане на очакванията на членовете.

Част от въпросите, на които анкетираните бяха помолени да отговорят са насочени към установяване до колко членовете на организацията използват ресурсите ѝ и възможностите, които тя дава за осъществяване на връзка с други ПР специалисти, за обмен на информация. 72,73% отговарят, че използват ресурсите на организацията винаги, когато са имали нужда да се свържат с други ПР експерти работещи в община, 9,09% отговарят, че по принцип не използват ресурсите на организацията за осъществяване на подобна връзка, а 18,18% рядко използват ресурсите на организацията. В същото време, когато става дума за осъществяване и поддържане на връзка с ПР експерти, които не работят в местната администрация 61,82% отговарят, че винаги използват ресурсите на организацията, 18% рядко ги използват, а 16% не се възползват от такава възможност. Има участници в анкетата, които отговарят и че не им се е налагало да осъществяват такива контакти.

Тъй като настоящето проучване се стреми да очертае възможностите, чрез които организацията да бъде в помощ на своите членове и по този начин да привлича ПР специалистите за свои членове, изследването прави опит да дефинира и основните проблеми, с които се сблъскват анкетираните в ежедневната си работа. Мненията

варира от „Работя много добре с общината” до „Като ПР понякога научавам от журналистите информация, касаеща институцията ни”. Едни от често срещаните отговори са насочени към недобрата координация в рамките на администрацията, в която са заети специалистите, загуба на време при координацията на потока информация между звената на администрацията – проблеми с вътрешната комуникация и т.н. Много често споменаван проблем е пренатовареността на експертите, поради факта, че голяма част от тях съвместяват позицията на ПР с множество различни задължения в рамките на администрацията. Така изброените проблеми могат да бъдат адресирани индиректно от АСКО, освен тях обаче анкетираните са извели и набор от проблеми, които биха могли да бъдат директно подпомагани от АСКО и чието разрешаване би спомогнало за издигането на авторитета на организацията, а оттам и желанието за членство в нея. Такива са: „проблеми, свързани с организационната дейност”, „придобиване на систематизирани знания в областта на ПР и по-точно по организиране на реклама на институцията”, „липса на достатъчно печатни материали свързани с ПР (книги, справочници)”, „не достатъчна информация от колегите, работили в сферата преди”.

Участниците в проучването бяха помолени да дадат информация, дали срещат някакви трудности в комуникацията си с АСКО, за решаването на какви проблеми не са успявали да намерят информация и помощ от АСКО. По-голямата част от анкетираните са отговорили, че винаги, когато са имали нужда от помощ са я получавали от АСКО и че организацията е подпомагала решаването на проблемите им, когато такава помощ е била поискана. Повечето участници са изразили по-скоро препоръки за бъдещи дейности на организацията, отколкото да дефинират проблеми, за решаването, на които не са успели да намерят подкрепа от нея. Такива примери за дефинирани нужди са организацията да дава информация за държавния протокол и церемониал, предложения за прилагане на положителни кампании, които да подпомагат дадено събитие в община и по този начин да популяризират дейността на организацията, както и добрите практики в общините.

Част от гореописаните предложения съответстват и на един от основните въпроси в проучването, а именно нуждата от предоставяне на повече информация за дейността на сродни организации от другите държави-членки на ЕС. Като продължение на гореописаните проблеми, с които се сблъскват най-често специалистите по ПР, една от

основните теми, по които те биха желали да обменят опит със сродни организации и специалисти е по организирането на вътрешен ПР, отношения вътре в организацията, както и взаимодействие и организация на работата „работодател” – ПР специалист. Част от анкетираните изразяват желание да получат повече информация за мястото на ПР при разработването и реализирането на проекти, работата на организации като АСКО, както и на ПР специалистите по проекти с европейско финансиране, предоставяне на публичност по такива проекти, процедури и практически съвети по проблеми свързани с достъп до обществена информация, които не са изрично описани в законите, работа с НПО. Друга група въпроси се отнасят до провеждането на ПР акции и работа в кризисни ситуации и политически ПР.

Важен въпрос от анкетното проучване е този, свързан с пречките, които анкетираните намират за членство в организацията. Въпреки, че 43,66% са отговорили, че не намират пречки да членуват в организацията, практически повече от половината анкетирани са дефинирали такива проблеми. Основната пречка, която е посочена се отнася до липса на време за посещаване на събитията, организирани от асоциацията – 18,31%. Друг основен проблем е различният фокус на ежедневните задължения – 16,90%. На трето място се нарежда неразбирането от страна на по-висшестоящ ръководител – 8,45%, а след него необходимостта от заплащане на членския внос – 5,63%. Финансовите ограничения са споменати и от повечето хора избрали „друго”. Според тях таксите за участие и най-вече пътните и дневни разходи са непосилни и възпират участието им в работата на асоциацията. Като общ извод от този въпрос може да се изведе желанието на повечето от анкетираните да получават подкрепа от страна на общината или структурата, в която работят, за да могат да посрещнат финансовите нужди на членството си в организацията. В този смисъл една от препоръките произлизащи от това изследване е АСКО да засили работата си с кметовете по места, както и с други ръководни кадри, от които зависи членството и не на последно място заплащането на необходимите такси, командировъчни и т. н. за участие в събитията на организацията.

Като заключение анкетираните бяха помолени да коментират каква информация и/или дейности би им била полезна и би ги насърчила да членуват в организацията и да подпомагат дейността ѝ. Измежду избраните отговори не може да се направи ясна приоритизация – почти всички отговори са получили по приблизително 20%, като въпреки всичко максимално са оценени „професионалните контакти” с 23,53%. Най-

малко заинтересовани да анкетиратите от реализацията им като лектори, експерти и участници в работни групи. Добре са оценени предоставянето на възможности за повишаване на професионалната квалификация, приятелската атмосфера и възможността за размяна на професионален опит.

2.3. Основни изводи от анкетното проучване:

- Един от основните изводи, които излизат на база на проведеното проучване е, че членовете и потенциалните членове на организацията попадат в различни възрастови групи, имат различно образование и предходна професионална квалификация, както и стаж по специалността. Те имат множество близки нужди, но има и такива обусловени от горните разлики, които могат и трябва да бъдат адресирани индивидуално. В този смисъл в полза на организацията би било да се създаде подробна база данни с информация за членовете, чрез която от една страна да се търсят най-необходимите обучения, нужната информация и дейности, които да отговарят на нуждите и очакванията на членовете, а от друга да има ясна представа за наличните ресурси на организацията и с какво биха могли да си помагат един на друг членовете.
- Предоставяне на повече и систематизирана информация за различните видове дейности, бази данни, издания и т. н. на организацията, които биха могли да бъдат от помощ за бъдещите ѝ членове – реклама на организацията.
- Работа с медиите, информационни и други кампании за популяризиране на организацията, засилване на медийното присъствие
- Един от основно дефинираните проблеми е липсата на време за посещаване на събитията на организацията, наред с различния фокус на ежедневните задължения, породен от факта, че голяма част от анкетиратите съвместяват и други дейности с тези по ПР. В този смисъл една от препоръките, който произлизат от анализа е свързана с развитието на дистанционни практики от страна на организацията, свързани, както с повишаване на квалификацията, така и с изграждане на общността на ПР специалистите.
- Засилване на работата с кметовете и съответните ръководители на ПР специалистите, за да се гарантира разбиране на целите и ползите от работата на организацията и съответно да се гарантира подкрепата на ръководството за членството на ПР специалистите в АСКО.

III. ФОКУС ГРУПА

3.1. Цели на фокус групата:

- Идентифициране на бариерите при набиране на нови членове
- Формулиране на нови идеи за подобряване на процеса, свързан с привличане на нови членове за организацията.
- Определяне насоките за развитие на организацията

3.2. Резултатите от работата на фокус-групата:

Дискусията се проведе в следната логическа последователност и резултатите бяха както следва:

Обсъждане с участниците личните и професионални мотиви за вземане на решението на всеки един от тях да стане член на АСКО. След изложените мнения от тях с консенсус се разработи списък на определящите мотиви, провокиращи вземането на решение за членство в организацията. В него подреждането на мотивите е без претенции за приоритизиране.

- Възможност за срещи с колеги
- Обмяна на опит и положителни практики
- Участие в атрактивни срещи и семинари
- Формиране на професионална общност
- Разработване на критерии и правила за успешно практикуване на професията
- Сфериране на “ часовниците “
- Популяризиране и утвърждаване на имиджа на професията
- Обучение и повишаване на квалификацията
- Обаяние на ръководителя
- Комерсиалност – възможност за получаване на работа чрез организацията
- Установяване на полезни нови контакти
- Колегиална подкрепа
- Място за професионална релаксация

Описание на подходите, използвани от АСКО за привличане на нови членове за организацията. Последователно с активното участие на участниците бяха изведени

следните подходи, използвани най-често от АСКО в процеса за набиране на нови членове:

- Използване на регионални координатори като агитатори
- Лични контакти
- Покани за участие в организирани събития на АСКО
- Изпращане на презентационни материали / диск, наръчници, бюлетин и др. / до общини и сдружения
- Използване на семинари и събития организирани от други организации
- Чрез отразяване на събития и инициативи на АСКО в медиите

Провеждане на дискусия с участниците за влиянието на всеки подход за активизиране на изведените лични и професионални мотиви на специалистите за връзки с обществеността с цел вземане на положително решение за членство в АСКО.. Със съдействието на участниците във фокус групата се постигна изготвяне на списък от мотиви, които се нуждаят от допълнителна интервенция от страна на организацията с цел активизиране на личния и професионален интерес на специалистите за връзки с обществеността за членство в АСКО. Те са:

- Желание за формиране на професионална общност
- Установяване на полезни контакти
- Комерсиалност– възможност за получаване на работа чрез организацията
- Разработване на критерии и правила за ефективно практикуване на професията
- Колегиална подкрепа

Формулиране на идеи за обогатяване на съществуващите практики за набиране на нови членове и разработване на нови. След формулиране на мотивите, недостатъчно обгрижвани от подходите на организацията с цел привличане на нови членове, се пристъпи към обсъждане на възможностите за подобряване на съществуващите практики и формулиране на нови такива. В резултат бяха изведени следните идеи:

- Обогатяване на рекламните материали за услугите и продуктите, предоставяни от АСКО
- Установяване на ефективно партньорство с Регионалните сдружения на общините

- Разработка на пакет от рекламни материали за услугите и продуктите на АСКО, насочени за използване от кметовете на общините
- Организиране и провеждане на регионални срещи със специалистите за връзки с обществеността в регионите
- Разработване на политика за използване на събития, организирани от други организации за реклама на АСКО, в това число и тези на НАСОРБ
- Обогаляване, модернизиране и внедряване на електронен сайт с актуална информация за дейността на АСКО.

Разработване на насоки за развитие на организацията с цел гарантиране нейната устойчивост. С набелязване на новите идеи за обогатяване или разширяване на практиките за набиране на нови членове участниците се убедиха, че организацията се нуждае от заделяне на ресурси за развитие на дейността ѝ в следните насоки:

- Подобряване на рекламната дейност като цяло
- Разширяване на партньорската мрежа, с която работи с цел убеждаване на кметовете на общините в необходимостта от длъжността в администрациите.
- Разработване на политика за предоставяне на конкретни продукти и услуги, обслужващи общините с цел осигуряване на допълнителен източник на финансови средства и подобряване имиджа на професията.
- снабдяване на регионалните координатори с подходящи материали за извършване на агитационната си дейност за привличане на нови членове.

3.3. Основни изводи от фокус-групата:

Проведената работа с фокус- група даде възможност да бъдат изведени някои изводи за дейността на организацията. Част от тях са положителни, а други навеждат на мисълта, че АСКО се нуждае от усилия за промени, които биха ѝ осигурили устойчивост в мисията си за подкрепа на местните власти.

Основните факти и изводи, на които се изгражда анализа са:

- АСКО е неправителствена организация, силно фокусирана в изграждането на професионален капацитет и имидж на специалистите за връзки с обществеността

- Всички членове на организацията изпитват гордост от членството си в нея и споделят принципите за работа в екип.
- Приетият статут на асоциирано членство в организацията ѝ позволява да запази и използва потенциала на специалисти за връзки с обществеността, напуснали тази позиция в общините
- Членовете на организацията обаче осъзнават и приемат, че дейността ѝ за утвърждаване на имиджа на професията пред ръководствата на общините е недостатъчна и изисква сериозна промяна
- Организацията е успяла да създаде поредица стойностни материали, които съдействат от една страна на специалистите в областта да ги използват съдържателно в практиката си, а от друга - да ориентират достатъчно бързо онези, които започват професионалната си кариера в нея.
- Независимо от финансовите си затруднения организацията успява да организира атрактивно организационния си живот и по този начин поддържа жив интереса на членовете си към нейното съществуване и развитие.

Онова, което изисква размисъл и усилия в посока на промяната е:

- Разработване маркетингова стратегия, фокусирана най-вече към проблемите на общините във връзка с прозрачността на управлението и утвърждаване на гражданското участие в него. Това е пазарна ниша, все още не подчинена на ясни правила и подходи.
- Активизиране на участието си в разработване и управление на проекти, търсейки силна подкрепа от асоциираните членове.
- Разработване и реализиране на политика за партньорство с НСОРБ, НАСОРБ, РСО. То ще съдействува определено благоприятно в мисията ѝ за засилване на авторитета на специалистите за връзки с обществеността в общините.
- Организацията е полезно да отдели сериозни усилия за разработване на стратегически план за развитието си. По този начин ще може да концентрира вниманието си към конкретни цели и мерки за устойчиво присъствие в публичното пространство, което от своя страна пък ще бъде привлекателно за набирането на нови членове.
- Много благоприятно за организацията ще се окаже, ако приеме като предизвикателство подчиняване на финансовото си управление на мисията и

целите за осъществяването ѝ. Във всички случаи трябва да съществува силна зависимост на годишния бюджет на организацията с целите и мерките за постигането им, посочени в стратегическия план на АСКО.

IV. АНАЛИЗ НА НАЦИОНАЛНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Анализът е трета стъпка от дейност 1 „Проучване на нуждите на професионално ориентирани НПО, подкрепящи общините, за привличането на членове и разработване на препоръки за организационното им развитие” на проект „Организационна устойчивост на професионално ориентирани НПО в подкрепа на общините”, финансиран по ОПАК.

Целта на анализа е идентифициране на възможности за привличане на нови членове и предложение за промяна на нормативната рамка, регламентираща дейността на организацията. На базата на анализа ще бъдат направени препоръки за обогатяване на практиката на организацията по отношение на привличането на нови членове, както и подобряване на организационното развитие и взаимодействието с местната администрация.

Съгласно Законът за юридически лица с нестопанска цел (ЗЮЛНЦ), неправителствени организации могат да бъдат учредени като юридически лица с нестопанска цел (ЮЛНЦ) в две правно-организационни форми – сдружения и фондации, които осъществяват своята дейност в обществена или частна полза. ЗЮЛНЦ е общият закон, който регламентира учредяването, регистрацията, устройството, дейността и прекратяването на юридическите лица с нестопанска цел.

АСКО е регистрирана по ЗЮЛНЦ като сдружение с нестопанска цел за осъществяване на дейност в частна полза.

Закон за юридическите лица с нестопанска цел

По-надолу са представени някои моменти от ЗЮЛНЦ, които биха били полезни при оптимизирането на Устава на АСКО, както и на работата на организацията:

4.1. Определяне на дейността

Юридическите лица с нестопанска цел (ЮЛНЦ) **свободно определят целите си** и могат да се самоопределят като организации за осъществяване на дейност в обществена или в частна полза. **Определянето се извършва с устава, учредителния акт или с изменение в тях.** Определянето за осъществяване на общественоразположна

дейност е неотменяемо след вписването на това обстоятелство в регистъра за ЮЛНЦ в района на окръжния съд по седалището на юридическото лице с нестопанска цел.

ЮЛНЦ определят свободно средствата за постигане на техните цели.

Те могат да извършват допълнителна стопанска дейност само ако е свързана с предмета на основната дейност, за която са регистрирани, и като използват прихода за постигане на определените в устава или учредителния акт цели. Предметът на стопанската дейност се определя в устава или учредителния акт на юридическото лице с нестопанска цел.

Финансовото положение на нестопанския сектор в България не е на добро ниво. ЗЮЛНЦ дава възможност на такива организации да се издържат като извършват допълнителна стопанска дейност, стига тя да постига целите на съответната организация. В този смисъл има законови възможности, от които АСКО не са се възползвали при разработването на устава си. При всяко следващо разглеждане на документите на организацията е добре да се имат предвид възможностите, които биха подпомогнали нейното развитие.

4.2. Взаимоотношения с държавата

Държавата може да подпомага и насърчава юридическите лица с нестопанска цел за осъществяване на общественоразположна дейност чрез данъчни, кредитно-лихвени, митнически и други финансови и икономически облекчения, както и **финансирания при условия и по ред, определени в съответните специални закони.**

Според Устава на АСКО, размерът на членския внос се гласува от Общото събрание като се подхожда диференцирано към различните членове – физически и юридически лица, редовни и асоциирани членове. Законът дава възможности, които би било добре да се използват, а именно – членският внос на членовете на сдружението, служители на общини да бъдат заплащан от бюджета на работодателя – съответната община в лицето на кмета. Това разбира се трябва да бъде заложено в Устройствения правилник на общината или в друг нормативен акт, за което е необходима политическа воля.

4.3. Устройство

Устройството на юридическите лица с нестопанска цел се определя от ЗЮЛНЦ и учредителния акт или устава.

Юридическото лице с нестопанска цел може да има **клонове**. Управителят на клона представлява юридическото лице с нестопанска цел за дейността на клона.

Законът дава всички възможности за развитие на регионалната дейност на АСКО. Въпреки че АСКО имат вече създадена вътрешна система на регионални

представители и координатори, създаването на клонове на сдружението на регионален принцип, би улеснило работата на сдружението и комуникацията между отделните членове, които понякога в отделните райони имат различни проблеми. Създаването на клонове би подпомогнало решаване на сходни проблеми.

4.4. Членски права и задължения.

Членуването в сдружението е доброволно. Всеки член има право да участва в управлението на сдружението, да бъде информиран за неговата дейност, да се ползва от имуществото му и от резултатите от дейността му по реда, предвиден в устава.

Всеки член е длъжен да прави имуществени вноски, когато това е предвидено в устава.

Членските права и задължения, с изключение на имуществените, са непрехвърлими и не преминават върху други лица при смърт, съответно при прекратяване.

Изпълнението на членските задължения и упражняването на членските права може да бъде предоставено другиму, ако е предвидено в устава.

Един от проблемите на АСКО е привличането на нови членове в организацията от новопостъпилите служители на длъжност „връзки с обществеността”. При желание на служителите, които освобождават тази длъжност, те биха могли да продължат членството си като асоциирани членове. Законът дава възможност за наследяване на членството от новите служители при желание от тяхна страна. Това би спестило ресурс на сдружението след всеки проведени местни избори.

4.5. Основни изводи от анализа на националното законодателство

- Уставът на сдружението е разработен в съответствие със ЗЮЛНЦ.
- ЗЮЛНЦ дава право в устава да бъдат променени целите на организацията в съответствие с новите изисквания на нейните членове.
- В Устава би могло да се включи текст, който да регламентира евентуална стопанска дейност, която би подпомогнала целите на организацията.
- Тъй като АСКО е сдружение на членове на професионална основа и голяма част от членовете са действащи експерти на общини би могло да се направи предложение членският внос на действащите служители да се поема от бюджета на общините. Асоциираните или членовете с друг статут освен редовен да поемат сами членският си внос. Това би подпомогнало финансово АСКО, както и би повишило желанието за членство в организацията.
- Законът дава възможност за създаване на клонове на АСКО в страната, което може да доведе до децентрализиране на дейността ѝ.

- При напускане на длъжността в дадената община, членските права биха могли да бъдат прехвърлени на следващият, който ще заеме тази длъжност.

V. ЕВРОПЕЙСКИ ПРАКТИКИ

Проучването на европейски практики има за цел да представи организационното структуриране на неправителствени организации, обединяващи своите членове на професионален принцип, отчитайки спецификата на заеманите от тях длъжности. От тази гледна точка в обхвата на представения анализ са включени примери от международния опит при изграждането на сходни организации, чийто членове заемат или са заемали изборни или други позиции в рамките на държавното управление, обединяващи ги на база професионална сфера на интервенция, свързана с настоящите /бившите им служебни правомощия. Прегледът на практиките се фокусира върху начина на възникване на членски правоотношения, видовете членство, които организациите предоставят, обстоятелствата, при които членските правоотношения се прекратяват, както и начинът на управление на професионалните структури – органи на оперативното управление, състав, изборност и правомощия.

За целите на анализа, с наименованието „Асоциация” са бъдат маркирани различни по своя характер правни образувания, съгласно практика в държавата членка, в чиито седалище се намира съответната организация.

В хода на предварителното проучване бе установено, че в европейски мащаб, сформирането на неправителствени професионални организации на служителите, работещи в местната администрация не е масова тенденция. Докато практиката за сформирание на асоциации на общини и обединения на местни власти в Европа е широко срещано явление, обединяването на служителите, работещи в местната администрация е по-характерно явление за Съединените американски щати и Канада. Обединения на различни видове общински служители в САЩ се среща на практика на ниво на всеки щат.

Практиката за регистриране на организации, подобни на Национална асоциация на секретарите на общините в Република България (НАСОРБ) и Асоциацията на специалистите по комуникации в общините (АСКО) е различна в световен и европейски мащаб. Наблюдават се три основни подхода при регистриране на подобен род професионални обединения:

- Регистрация като неправителствена организация;
- Регистрация като профсъюз;
- Регистриране на компания (чийто цели, са сходни на тези, поставящи си и неправителствените организации).

Във Великобритания, общата тенденция е обединяването на служителите, работещи в държавната и местна администрация в различни обединения (съответстващи на ранга на заеманите позиции), имащи характера на профсъюзи. Така например Асоциацията на консултантите по публична комуникация в Ирландия и Асоциацията на общинските служители във Великобритания са профсъюзни обединения, които имат цели, близки до тези, поставени от АСКО, но провеждат защитата на своите членове, на базата на законодателството, предвиждащо специални клаузи за членове на профсъюзни организации. Така в случая с Великобритания, Лондонската асоциация за защита на служителите, работещи в местната администрация е основана през 1894г. като след няколко вливания с други профсъюзи, през 1901г. се преименува на Асоциация на служителите, работещи в местната администрация с над 13 500 членове през 1910г. През 1924г., асоциацията се слива с още два профсъюза, за да формира Националното обединение на служителите и работещите в местната администрация. Обединението има статут на профсъюз и понастоящем неговите членове във Великобритания са над 600 000. Основната цел на профсъюзът е да подобрява качеството на живот на своите членове и техните семейства, като им предоставя нови хоризонти за професионална реализация, по-добро заплащане и по-добри условия за труд.

По сходен начин е конструирана и асоциацията на консултантите по връзки с обществеността в Ирландия. Асоциацията действа като синдикат на ирландските консултанти по връзки с обществеността. Целта на организацията е да повишава професионалните и етични стандарти в бранша чрез прилагането на консултантски мениджмънт стандарт, популяризиране на добри практики и използването на методите на оценка. Асоциацията способства за изграждането на диалог между правителството, обществените институции, търговските и индустриални асоциации, медиите и консултантите по връзки с обществеността с цел изграждането на общи политики за развитие.

Асоциацията на английските специалисти по връзки с обществеността е регистрирана през 1969г. и си поставя следните основни цели:

- да окуражава и промотира по всякакъв начин налагането на високи професионални стандарти сред консултантите по връзки с обществеността съвместно с компаниите, работещи в тази сфера;
- да създаде, брани и налага минимални изискуеми стандарти, кодекси за поведение и практики сред своите пълноправни и асоциирани членове като защитава по-най добър начин публичния интерес и интереса на своите членове;
- да предприема необходимите стъпки и процедури като изпраща на становища до парламента или всеки друг орган на централната и местна власт с оглед на утвърждаването на горепосочените цели като се противопоставя на действията на всяка компания, сдружение или друг тип организация на лица, които имат за цел да подронят интересите и заложените от Асоциацията цели;
- да предостави и развива механизми за комуникация между своите членове и между всички, имащи интереси в сферата на връзките с обществеността относно основните взаимодействия и механизми използвани от PR консултантите;
- да подготвя, издава и публикува книги, статии и друг вид литература, както и да придобива такава, с цел да състави и поддържа библиотека в най-актуалните и важни източници на информация в областта на обществените отношения;
- да събира статистическа и друга информация, отнасяща се до сферите на интерес на асоциацията, като предоставя възможност и организира обучения, дискусии и форуми, за решаване на проблемите, възникнали в сферата на обществените отношения;
- да способства за създаване на връзка между работодатели и потенциални членове, търсещи професионална реализация измежду своите членове.

За постигане на своите цели, Асоциацията има право да отдава, продава, наема и купува дълготрайни материални активи; да взема заеми, да инвестира в различни видове ценни книжа и активи; да създава и подкрепя благотворителни организации и мероприятия.

По-надолу в текста ще бъде разгледана устройствената структура на професионални организации, регистрирани в рамките на Европейския съюз. Ще бъдат представени, както примери за национални професионални организации, така и такива, които представляват европейски и международни обединения с браншови характер и чиято организационна структура може да бъде използвана като подходящ пример при реструктурирането и оптимизирането на капацитета на АСКО.

5.1. Общество на служителите, занимаващи се с обществени поръчки в местното самоуправление (Великобритания)

Обща информация

Обществото на служителите, занимаващи се с обществени поръчки в местното самоуправление е организация, представляваща над 2900 члена, на които осигурява среда за обмяна на опит и добри практики в процедурите по възлагане на обществени поръчки. Основните стратегически цели на обществото са: да предоставя съвети и експертна помощ на местната администрация на Англия, Уелс, Шотландия и Северна Ирландия (Асоциацията на местните власти, Уелската асоциация на местните власти, Обединението на Шотландските местни власти и Асоциацията на местните власти на Северна Ирландия) по всички въпроси, свързани с доставката и закупуването на стоки и услуги от обществен интерес; да представлява своите членове пред други организации и промотира обществото и неговите цели.

За осъществяване на посочените цели, обществото:

- създава и отпечатва доклади и публикации по въпроси от местен и национален интерес, свързани с доставките на стоки и услуги;
- провежда национални и регионални допитвания и проучвания, с цел идентифициране на различни политики и практики при провеждане на обществени поръчки;
- провежда конференции, кръгли маси и обучения;
- осъществява мониторинг на развитието на законодателството и оценка на въздействието на законодателните промени;
- поддържа връзки със сертифицирания институт за покупки и доставки с цел промотиране на добрите практики и спазване на етичните стандарти при провеждане на обществени поръчки.

Членство

Организацията приема членове измежду служителите, работещи в местната администрация на Англия, Уелс, Шотландия и Северна Ирландия, както и измежду тези, работещи в подразделенията на полицията, пожарната, транспортните власти и пробационни центрове. Организацията насърчава членството на старши служители, отговорни за провеждането на процедури по възлагане на обществени поръчки и участващи в комисии по избор на възложител, както и на служители провеждащи стратегии за подобряване на процедурите.

Националната изпълнителна комисия (НИС) е органът на чиято дискреция е оставена преценката дали даден кандидат следва да бъде приет за член или не.

Съгласно Уставът на организацията, съществуват пет форми на членски правоотношения, които могат да възникнат между Обществото и неговите членове:

Пълноправно индивидуално членство

Индивидуалното членство в организацията е свободно и отворено за всички служители на местната администрация, работещи в сферата на обществените поръчки.

Членство на избираеми служители

Този тип членство е отворено за всички лица, заемащи изборни длъжности в местната администрация и отговарящи или участващи в процедури по възлагане на обществени поръчки.

Асоциирано членство

Асоциирани членове могат да бъдат служители на местната администрация, които нямат преки задачи, свързани с провеждане на процедури по възлагане на обществени поръчки, но проявяват интерес и искат да изградят гаранции, че процедурите в администрацията, в която работят се провеждат по начин, гарантиращ оптимизирането на качество - цена.

Асоциирано членство (Affiliate Membership)

Този вид членство е отворен за индивидуални членове, които макар и да не са служители на местната администрация, работят в публичния сектор и имат интереси в сферата на обществените поръчки.

Корпоративно членство

Корпоративното членство е предназначено за организации от частния сектор, които имат интереси в сферата на обществените поръчки и искат да бъдат ангажирани в усилията за постигане на най-добро съотношение между качеството и цената на предоставяните стоки и услуги.

Членството в организацията е безплатно за първите три групи членове (служители, работещи в местната администрация), като годишната такса за организациите от частния сектор и служителите, незаети в местната администрация е различна. Членуването в обществото дава на служителите по обществени поръчки необходимата платформа за споделяне на добри практики, като същевременно им осигурява възможност за оказване на влияние върху националните политики при определяне на способите за постигане на оптимално съчетание между качество и цена и им позволява пряко да защитават интереса на общността и обществото като цяло.

Управително тяло

Организацията се ръководи и представлява от Националната изпълнителна комисия (НИК), която провежда срещи най-малко четири пъти в годината. НИК се състои от 25 члена, като задължително 13 от тях са представители на регионалните подразделения на организацията. Номинациите за останалите членове се правят от страна на НИС, чийто мандат изтича. Членове на НИК могат да бъдат единствено служители, имащи старшинство или заемащи висши ръководни позиции. Номинациите за членове на НИС се одобряват от Общото събрание на организацията на всеки две години. Общото събрание избира председателя, зам. председателя, секретаря, заместник секретари и ковчежника на организацията.

Места на членове по право в Националната изпълнителна комисия са запазени за представители на сертифицирания институт по покупки и доставки и представители от всяка от регионалните асоциации на местните власти на Уелс, Шотландия и Северна Ирландия. Членовете по право нямат право на глас при вземане на решения.

Региони и регионални представители

Регионалните представителства на организацията следва да организират срещи със своите членове минимум веднъж годишно. На всеки две години, по време на тези срещи се избират представителите на региона в НИК. В случай, че по време на своя мандат в НИК, регионален представител освободи своя пост или НИК му гласува недоверие, обявявайки че съответния член не е подходящ да представлява региона, неговото място до провеждането на нови регионални избори се заема от директора на регионалното представителство.

5.2. Общество на служителите, работещите в местната администрация (Великобритания)

Обща информация

Обществото на служителите, работещи в местната администрация е професионална организация, обединяваща над 4200 служители, работещи в Англия и Уелс.

Обществото е основано през 1972г. на съпътстваща среща в рамките на събиране на Националната асоциация на месните съвети. Основната цел на организацията е гарантиране и защита на правата на своите членове и способстване за тяхното експертно израстване и кариерно развитие.

Организацията е открита за всички, които работят на пълно или непълно работни време в рамките на органи на местната власт. Всички други лица и организации, проявяващи желание да работят за постигане на целите на организацията, могат да придобият статут на асоциирани членове. Асоциираните членове имат право да участват в събиранията на клоновете на организацията. Този тип членство не разрешава право на глас и участие в Общото генерално събиране на организацията, провеждано всяка година.

Всички членове на организацията, чрез подаване на заявлението си за членство се задължават да:

- Бъдат отдадени на своите професионални задължения по начин, който най-добре отразява нуждите и интересите на обществото;
- Да спазват високи професионални и етични стандарти, като гарантират независимостта и безпристрастността на своите решения;
- Да не предприемат никакви действия, които биха били неуважителни към интересите на обществото или негов член;
- Да предоставят нужната подкрепа и съвет на всеки член на обществото;
- Да работят за издигането на професионалното доверие към професията;

- Да не използват своята власт за лична изгода или за да навредят на друг член на обществото;
- В своя личен и професионален живот да зачитат и спазват законите.

Членството на лице, което е осъдено за извършване на престъпление с ефективно лишаване от свобода може да бъде отнето. Всяко лице, което извърши престъпление или административно нарушение, което може да наруши авторитета и интегритета на обществото подлежи на дисциплинарно производство и налагане на съответни дисциплинарни мерки, съгласно процедурите на обществото.

5.3. Асоциация на бившите служители на ООН (Холандия)

Обща информация. Членство

Асоциацията е създадена като неправителствена организация със седалище в Хага.

Основните цели на организацията са:

- да подпомага и популяризира принципите и програмите на системата от организации на Обединените Нации;
- да защитава интереса на своите членове и когато е необходимо на членовете на техните семейства;
- да подкрепя бившите служители на ООН и тези, на които им предстои да се пенсионират в сферата на пенсионното и здравно осигуряване, данъчно облагане и други;
- да улеснява социалните контакти между бивши служители на ООН.

Членуването в Асоциацията е отворено за лица, които са:

- бивши служители на ООН, нейните органи и специализирани агенции, международната енергийно атомна агенция;
- настоящи служители на горепосочените организации;
- бивши експерти и консултанти, работели към системата на ООН;
- съпрузите на членовете и техните вдовци/ вдовици;

Асоциацията предоставя възможност за установяване на три вида отношения:

- Годишно членство;
- Пожизнено членство;
- Извънредно членство;

Молбите за членство се разглеждат от Изпълнителната комисия (ИС) на организацията. В случай, че ИС отхвърли молбата за членство, отказът може да бъде разгледан и прегласуван от Общото събрание на организацията.

ИС има право да допуска до членство и лица, които не попадат в категорията на допустимите членове. Тези членове, придобиват статут на извънредни членове и се ползват от същите права и задължения, с каквито се ползват другите категории членове.

Членството в Асоциацията се прекратява при настъпването на следните хипотези:

- смърт;
- с подаване на молба за напускане;
- чрез изключване от страна на Асоциацията. Процедурата по изключването на член се задейства от Изпълнителната комисия, в случаите когато член на организацията на зачита своите задължения и/или чрез своите действия вреди на Организацията. Процедурата може да бъде обжалвана през Общото събрание.

Органи на управление

Асоциацията се ръководи и управлява от Общото събрание и Изпълнителната комисия. Изпълнителната комисия се състои от минимум пет члена, избрани от Общото събрание. ИС има мандат от 2 години с възможност за преизбиране (максимум от 3 последователни мандата). Изпълнителната комисия осъществява общото ръководство на Асоциацията. Присъствието на заседанията на ИС е задължително. Всеки член, пропуснал три последователни заседания на ИС без да посочи основателни причини за това се счита за напуснал.

Асоциацията се представлява от заедно от председателя и секретаря си, а в тяхно отсъствие от други двама от членовете на ИС.

По решение на ИС могат да бъдат създавани и специализирани комисии в Асоциацията, които да работят в направления, представляващи конкретен интерес за организацията. Членовете на тези комисии се избират от председателя на Асоциацията съобразно специфичните интереси и квалификация. Всяка от комисиите избира измежду членовете си ръководител, който докладва за резултатите от постигнатата работа пред Изпълнителната комисия.

5.4. Асоциация на генералните секретари на парламенти

Общи разпоредби. Членство

Асоциацията е изградена като консултативно тяло към Интерпарламентарния съюз, чиято основна цел е спомагането на осъществяване на междуличностни контакти на членовете; съдействие на националните парламенти, в случай на нужда от юридическа и техническа подкрепа за осъществяване на определени функции; детайлно проучване на законите, практиките и процедурите на парламента; оценка на подобряването на

методите на работа в различните парламенти; осигуряване на сътрудничество между административните звена на националните парламенти.

Асоциацията набира своите членове измежду генералните секретари на националните парламенти и техните заместници, както и измежду генералните секретари на международни парламентарни асамблеи, които са се присъединили към Интерпарламентарния съюз. В случай, че генералният секретар или неговите заместници не могат да вземат директно участие в работата на Асоциацията, последната може да допусне за свой член и високопоставен служител на национален парламент, който работи под директния контрол на генералния секретар. В тези случаи обаче, тези членове нямат право да бъдат избирани за членове на ръководния орган на Асоциацията.

Изпълнителната комисия на Асоциацията разглежда всички молби за членство и за прекратяване на членство в организацията като се произнася с мотивиран доклад. В случай, че член на Асоциацията е възпрепятстван да присъства на събрание или среща, той има право да номинира друг служител, работещ в националния парламент, който да упражни неговите правомощия. Номинирането се извършва чрез уведомяване на президента на Асоциацията в писмен вид и е валидно единствено за съответната сесия или среща. Нито една страна, няма право да участва с повече от един представител за всяка среща /сесия.

Уставът на организацията предвижда и изключение от правилото, че членове на организацията могат да бъдат само генерални секретари, които по настоящем заемат съответната длъжност в национален парламент. Почетно членство за заслуги може да бъде гласувано на бивши членове на Асоциацията по предложение на Изпълнителната комисия, на член на Асоциацията или по общо решение на членовете.

Устройственият документ на Асоциацията въвежда и фигурата на наблюдателя. Асоциацията може, съобразявайки се с принципите и процедурите, заложи в устава на Интерпарламентарния съюз, по предложение на Изпълнителната комисия да приема наблюдатели, с оглед на техния специален статус или техническа експертиза. Наблюдателите нямат право на глас и не могат да бъдат избирани за членове на ръководни органи на Асоциацията.

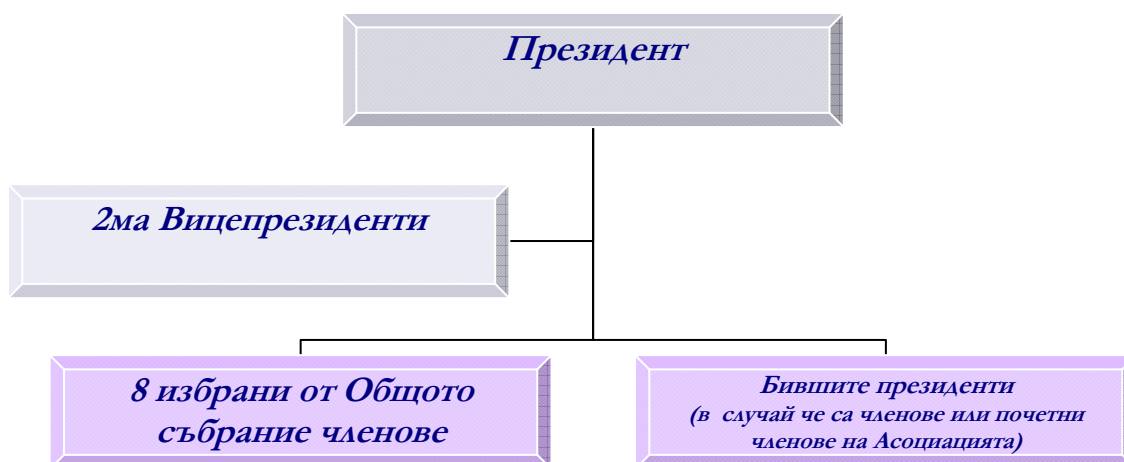
В случаите когато, членството на даден национален парламент в Интерпарламентарния съюз е прекратено поради неплащане на дължимите членски вноски, представителят на този парламент може да продължи своето членство в Асоциацията.

В случаите обаче, когато членството в Интерпарламентарния съюз е прекратено поради прекратяване на работата на националния парламент, Изпълнителната комисия е длъжна да състави доклад като проучи възможността и допустимостта за члена от този парламент да остане член на Асоциацията.

Управляващ орган

Изпълнителната комисия (ИС) е управляващия орган на Асоциацията на генералните секретари и се състои от единадесет членове, които представляват различни национални парламенти. Членовете на ИС се избират за мандат от 3 години. Номинираните за членове на ИС трябва да приемат номинацията преди тя да бъде поставена на обсъждане и гласуване. Членове на Изпълнителната комисия по право са и бившите президенти на Асоциацията, в случаите в които те са членове или почетни членове (Виж Графика 1). Бюрото на Изпълнителната комисия е оперативното управленско звено на организацията, в чиито състав се включват президентът, двамата вицепрезиденти и двама секретари на Асоциацията, назначени от президента. В случай че, по време на мандата си, някои от членовете на Изпълнителната комисия престане да отговаря на изискванията за членство в Асоциацията, неговото място се освобождава и остава вакантно до края на мандата.

Графика 1
Състав на Изпълнителната комисия на Асоциацията на генералните секретари на парламенти



Изпълнителната комисия заседава минимум два пъти по време на всяка сесия или среща на Асоциацията. Всеки от членовете на Изпълнителната комисия е длъжен да присъства на заседанията на Комисията. Президентът на Асоциацията е длъжен да припомни това правило на всеки от членовете, пропуснал среща на ИС. В случай, че някой от членовете пропусне две последователни сесии или срещи, се счита че той е овакантил мястото си (освен ако Изпълнителната комисия не реши друго). В този случай, се провежда нов избор за съответното място.

В случай, че президентът на Асоциацията е възпрепятстван да присъства на среща на ИС или мястото му се оваканти, неговите функции временно се изпълняват от по-ранно избраният Вицепрезидент.

Основните функции, които Изпълнителната комисия изпълнява са:

- инициира теми на проучвания и назначава репортьори;
- решава кои специфични теми да постави на разглеждане на срещите на Асоциацията и подготвя програмата за срещите;
- предприема действия, осигуряващи изпълненията на решенията на Асоциацията;
- одобрява проекта на годишен бюджет и представя отчет за разходването на средствата през изминалата година;
- дискутира и внася за разглеждане предложения за промяна на Устава на Асоциацията;
- подготвя провеждането на избори.

5.5. Асоциация на Европейските парламентарни асистенти

Обща информация. Членство

Асоциацията на Европейските парламентарни асистенти е неправителствена организация, регистрирана в Брюксел. Основната цел на организацията е да представлява и защитава интересите на парламентарните асистенти, работещи в Европейския парламент. Членството в Асоциацията е автоматично отворено за всички лица, които отговарят на следните условия:

- Асистенти, които са акредитирани като такива, съгласно правилата за работа на Европейския парламент;
- Асистенти, които макар и не акредитирани, работят за членове на Европейския парламент от най-малко шест месеца и чието възнаграждение се заплаща от сумата, определена за асистентски възнаграждения от ЕП;

- Асистенти, които могат да докажат, че техния основен източник на средства идва от работата им за член на Европейския парламент;

Асистенти, които не отговарят на гореизложените условия, могат да бъдат допуснати за членове по решение на Общото събрание на Асоциацията, след подаване на заявление за членство до Борда на организацията. Този вид членство подлежи на ежегодно подновяване.

Имената на всички членове на Асоциацията се записват в специален регистър, воден от секретаря на Асоциацията. При промяна на обстоятелствата, водещи до промяна на статута на члена, последния трябва да уведоми секретаря на Асоциацията в едномесечен срок. Членовете, които не отговарят на изискванията за членство биват премахнати от регистъра и прекратяват своето участие в Асоциацията.

Управително тяло

Ежедневната работа на Асоциацията и всички преговори с Европейския парламент и неговите органи се водят от Бордът на Асоциацията от името на нейните членове съгласно приетите правила и процедури. Бордът се избира от Общото събрание с мандат от 2,5 години. Изборите се провеждат през първия месец Септември, следващ изборите за Европейски парламент и по време на третия месец Март, следващ изборите за ЕП. Бордът, чиито мандат изтича, продължава да изпълнява своите функции до назначаването на нов президент на Асоциацията. Бордът на Асоциацията се състои от президент, който води и председателства срещите и осем члена, избрани от Общото събрание. Президентът номинира вицепрезидента, секретаря и ковчежника (ако такава фигура е необходима) на Асоциацията измежду членовете на Борда. Номинациите на президента следва да бъдат подкрепени от 2/3 от членовете на Борда. В случай, че такова мнозинство не бъде постигнато, предложените номинации се гласуват и одобряват /отхвърлят с обикновено мнозинство от Общото събрание на Асоциацията.

В допълнение към осемте члена на Борда, могат да бъдат присъединени още трима члена без право на глас. Тези допълнителни членове се присъединяват към работата на Борда по покана на Председателя, в случай на необходимост от запазване на политическия и национален баланс в Борда на Асоциацията. Президентът е длъжен да огласи намерението си да покани допълнителни членове на заседание на Борда. В случай, че предложението на президентът не бъде оспорвано (или по време на самото заседание, или в писмен вид от минимум 5 члена на Борда), предложения допълнителен член започва своята работа от следващото заседание на Борда.

Политическата принадлежност на членовете на асоциацията се определя според политическата принадлежност (европейската политическа партия) на членовете на Европейския парламент, за които те работят. В Бордът на Асоциацията следва да има максимум по двама представители на най-големите политически групи в ЕП и максимум по един представител на останалите политически групи(без да се брои политическата принадлежност на президента).

Президентът не може да бъде преизбиран повече от веднъж. Номинацията за президент на Асоциацията следва да е подписана от номинирания и минимум пет други члена на Асоциацията. Номинациите за членове на Борда, се подписват от номинираните и от минимум трима члена на Асоциацията. В случай че има повече номинирани от една политическа партия отколкото квотата за участие в Борда позволява, за избрани се считат кандидатите, получили най-много гласове.

5.6. Международен институт на служителите, работещи в общинска администрация

Обща информация. Членство

Международния институт на служителите, работещи в общинска администрация е основан през 1947г. като професионална асоциация на общинските секретари, ковчежници, деловодители и други общински служители. Основната цел на Асоциацията е активно да промотира продължаващото обучение и професионално развитие на общинските служители чрез предоставянето на интензивни обучителни програми, сертификационни курсове, подготовка и издаване на публикации и изследвания, създаване на мрежи за взаимовръзка и взаимопомощ между своите членове по цял свят. Асоциацията има около 10 000 члена, представляващи 250 общини в света. Членуването в асоциацията е отворено и е разделено в шест категории:

Пълноправно членство: Статут на пълноправни членове могат да получат общински служители, секретари, деловодители, юрисконсулти, директори на корпоративни, бизнес и административни подразделения и други служители, заемащи ръководни длъжности в органи на държавната власт. Всеки един орган на власт може да бъде представен в Асоциацията само от един свой служител. Пълноправните членове имат право на глас в Общото събрание; те могат да се кандидатираат и да заемат позиции в управителните тела на организацията; могат да се включат в обучителните програми, сертификационните и други курсове, организирани от Асоциацията. Пълноправните членове получават сертификат за членство, новинарски бюлетин и достъп до всички услуги, предоставяни от организацията.

Допълнително пълноправно членство: Статут на допълнителни пълноправни членове получават лицата, които отговарят на критериите за пълноправно членство, но чиято организация е вече представена чрез един пълноправен член. Няма ограничение за броя на допълнителните пълноправни членове. Тази категория членове имат същите права и задължения, каквито имат пълноправните членове.

Асоциирано членство: Този тип отношения възникват с лица, които работят в държавни структури, но не отговарят на критериите за пълноправно членство. Асоциираните членове имат право да участват в обучителните програми, да получават новинарския бюлетин на организацията и сертификат за членство.

Корпоративно членство: Отворено за компании, асоциации и други бизнес структури или лица, които искат да работят за постигането на целите на Асоциацията. Корпоративните членове имат същите права и задължения като асоциираните членове.

Почетно членство: Отворено за бившите президенти на Асоциацията след тяхното пенсиониране или в случай, че заемат позиция, различна от тази на общински служител. Няма ограничение на броя на почетните членове от тази категория, които могат да бъдат приети в рамките на една година. Почетно членство може да бъде гласувано и на бивши членове на Борда на директорите на Асоциацията, които са допринесли значително за постигане на целите на организацията. В този случай обаче само едно място за почетен член може да бъде гласувано в рамките на една календарна година. Почетните членове имат право на глас в Общото събрание; могат да се включат в обучителните програми, организирани от Асоциацията. Те получават сертификат за членство и новинарския бюлетин на организацията.

Членове пенсионери: Този статут могат да придобият всички пълноправни и допълнителни пълноправни членове след своето пенсиониране. Пенсионираните членове имат правата и задълженията на асоциираните членове.

Класифицирането на членовете и финалната преценка в коя група следва да бъде поставен всеки кандидат за членство принадлежи изцяло на Борда на директорите. При последващи промени в статута на членовете, те са длъжни да уведомят своевременно Борда на директорите с цел рекласификация на членството.

С цел честното и еднакво представителство на различните региони, Асоциацията е разделена на 11 географски региона. Президентът на Асоциацията има правомощие да избере комисия, която да следи за честното и логично разпределение на членовете в единадесетте региона.

През месец Май 2007г., Асоциацията приема свой етичен кодекс, задължаващ нейните членове да изпълняват своите служебни задължения честно и безпристрастно като спомагат за изграждането и поддържането на интегритета на Асоциацията и организациите, в които работят. В Кодекса за поведение на Асоциацията са включени разпоредби, регулиращи конфликта на интереси, нарушаването на етичните стандарти и интегритета, измамите. Създава се специализирана етична комисия, разглеждаща нарушаването на разпоредбите на кодекса.

Управляващи органи

Основните органи на Асоциацията, осъществяващи общо и оперативно ръководство са: бордът на директорите, изпълнителната комисия и изпълнителният директор. (Виж графика 2)

Изпълнителна комисия

Основните фигури, осъществяващи оперативното ръководство на организацията са президентът, първия вице президент, вице президентът и бившият президент на организацията. Всяка година, след провеждането на ежегодното общо събрание, първият вицепрезидент поема функциите на президента, а вицепрезидентът поема функциите на първия вице президента. Всеки от тях има мандат от една година с право на преизбиране за още един мандат. Тези длъжности не могат да бъдат заемани от двама представители на един и същ регион едновременно.

Президентът на Асоциацията е и председател по право на Изпълнителната комисия и Борда на директорите и изпълнява, възложените му от тях политики. Той има право да избира членове на постоянните и извънредни комисии, създадени към Асоциацията и да назначава и освобождава техните председатели.

Първият вицепрезидент и вицепрезидентът на Асоциацията подпомагат работата на президента, като имат право да го заместват, в случаите когато президентът е възпрепятстван да изпълнява правомощията си.

Бившият президент на организацията има функцията на съветник на настоящия президент относно политиките и ръководството на Асоциацията.

Борд на директорите

Бордът на директорите се състои от членовете на Изпълнителната комисия и регионалните директори. На ниво регион, всеки регион избира по двама регионални директори. Регионалните директори се избират с тригодишен мандат, по начин който да гарантира, че мандатите им няма да изтекат в една и съща календарна година. Присъствието на заседанията на членовете на борда е задължително. В случай, че член

на борда пропусне две последователни срещи, се счита че той е напуснал и мястото му е овакантено. Бордът на директорите има следните функции:

- да промотира мисията и целина на организацията;
- да определя размера на членските вноски;
- да одобрява годишния бюджет;
- да изисква годишен счетоводен одит;
- да избира място и да организира провеждането на годишно отчетно събание;
- да назначава /освобождава изпълнителния директор и да разписва длъжностната му характеристика;
- да разписва длъжностната характеристика и да назначава /освобождава директора по образователната част, след като вземе предвид мнението на изпълнителния директор;
- да изпълнява всички други задължения, свързани с администрирането на организацията и прилагането на нейните политики и процедури.

Изпълнителен директор

Изпълнителният директор на Асоциацията изпълнява и функциите на секретар - ковчезник. Той отговаря пред Президента за осъществяването на ежедневните дейности на организацията и нейните финансови операции. Изпълнителния директор е назначен по трудов договор и има за задача да управлява оперативно персонала на Асоциацията, нейните финансови ресурси като същевременно осъществява политиките и целите на организацията.

Процедури по избор на Изпълнителната комисия и регионалните директори

Изборът на регионални директори се провежда чрез тайно гласуване на всички пълноправни, допълнителни пълноправни и почетни членове на съответния регион. Вицепрезидентът се избира по същия начин, като право на глас имат същите категории членове от всички региони на Асоциацията. Номинации за регионални директори и вицепрезидент се подават минимум три месеца преди провеждане на избора. Кандидатите, номинирани за регионални директори следва да отговарят на следните изисквания:

- да притежават минимум три годишен опит в общинската администрация;
- да са членове на Асоциацията от минимум три години;
- да са присъствали на минимум три годишни конференции;
- да бъдат пълноправни или допълнителни пълноправни членове;

- да предоставят писмено съгласие от администрацията, в която работят.

За кандидатите за първи вицепрезидент и вицепрезидент важат същите условия за квалификация, като в допълнение към тях, от кандидатите се изисква да са били членове на Борда на директорите за период минимум от три години.

Графика 2

Организационна структура на Асоциацията



5.7. Заключение по отношение на европейските практики:

В рамките на предходната глава бяха представени различни примери за структурно и организационно взаимодействие в професионални национални и международни организации. Основните общи наблюдавани тенденции са за създаването на няколко категории членски правоотношения:

- пълноправно членство;
- асоциирано членство;
- корпоративно членство;
- почетно членство;
- членство на пенсионирани служители.

Наблюдава се също така възможност за определяне на членството освен на база качествена класификация на членовете и на база времева характеристика: годишно или пожизнено членство.

Що се касае до органите, осъществяващи управлението на организацията (различни от Общото събрание), то това обикновено са Изпълнителни комисии или Борд на директори.

От гледна точка на проучените организации, могат да се направят следните изводи:

Асоциацията на главните секретари на парламенти е една от аналогичните на НАСОРБ и АСКО организации, чиито модел на изграждане и функциониране може да бъде използван при оптимизиране на работата. Макар организацията да има международен характер и да представлява главни секретари на парламенти, по своята същност основните □ характеристики са сходни, а именно:

- и при двете организации имаме представителство на административни служители (с разлика в нивото : местно и национално);
- и при двете организации е налице проблем с постоянната смяна на членския състав (поради характера на заеманите длъжности);
- и в двата случая, организациите си поставят сходни цели.

Подобна и е аналогията с Асоциацията на европейските парламентарни асистенти, макар и сходството там да е поставено на плоскостта на срещаните потенциални общи проблеми:

- членовете и на двете организации, работят за изборни политически фигури, чиито политически пристрастия биха могли да се отразят върху работата на членовете на съответните организации;
- въпреки изискванията за политически неутралитет при изпълнение на служебните правомощия, това рядко е възможно;

Международния институт на служителите, работещи в общинска администрация е може би най-прекия аналог на АСКО, макар, че неговия международен характер предопределя и някои структурни различия. Предвид близостта в целите и членската маса на двете организации, както и с оглед необходимостта от изграждане на стройна система за ръководство и контрол на множеството национални структури, влизащи в състава на Международния институт, специално внимание следва да се обърне върху начина на конструиране на управителните тела на Института. Тази конструкция, пригодена към българските условия, потенциално би довела до качествено оптимизиране на работата на сходни професионални организации у нас.

Интересни идеи от европейския опит, открили в резултат на анализа, които биха били потенциално интересни за обсъждане, с оглед оптимизиране на работата на АСКО са:

- гарантиране на ефективността на работата на управителните тела (Изпълнителна комисия, Управителен съвет или Борд на директорите в европейските практики) чрез въвеждане на изрично изискване на посещаване на всички заседания на управителното тяло. В няколко от разгледаните и представени практики,

неприсъствието на две последователни срещи на ИС/УС води до автоматичното изключване на члена на ИС/УС като такъв;

- изграждане на последователност в политиките и запазване на административната „памет” на организацията чрез въвличане на ръководители на организацията или членове на УС като специални съветници на новия ръководител или почетни членове на организацията;
- създаване на етични съвети и спазване на професионална етика с въвеждане на ефективни санкции при неизпълнението на етичните кодекси;
- равномерното представителство и покриването на интересите на всички членове е гарантирано чрез създаването на квотен принцип за членовете на ИС/УС или Борда на директорите;
- създаване на специална категория членове за бившите служители, излезли в пенсия е способ, които от една страна засвидетелства уважението и признателността към тези бивши служители в администрацията, а от друга е полезен механизъм за въвличане на тези опитни служители по-активно в работата на организациите. Пенсиониранияте служители притежават едновременно опит и свободно време, които могат да бъдат ефективно използвани в ежедневната работа на организацията, при провеждане на нейни мероприятия и изпълнение на текущи и стратегически задачи;
- създаване на гъвкави форми на членство, които позволяват в случай, че даден служител престане на отговаря на изискванията за пълноправно членство, той да не бъде загубен като член, а да бъде класифициран в друга категория член, по този начин продължавайки своята активна работа в организацията.

VI. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

След проведените проучвания могат да се направят следните основни препоръки:

Членство

Имайки предвид, че към момента АСКО е въвело доста гъвкави параметри на членството в асоциацията, като цяло не е необходима специална промяна на устава по отношение на членството. Въпреки това, асоциацията може да има предвид следните вариации на членство, които биха могли да й бъдат от помощ при формирането на членския състав за в бъдеще:

1. Постоянно членство

Постоянни членове са физически или юридически лица, работещи в сферата на връзки с обществеността в органите на местното самоуправление. При напускане на длъжността от лицето, членските му права биха могли да бъдат прехвърлени на следващият, който ще заема/изпълнява тази длъжност в съответната община.

2. Асоциирано членство

Като асоциирани членове могат да се приемат и бивши членове на организацията, излезли в пенсия.

3. Почетно членство

За почетен член на АСКО може да бъде удостоен бивш или настоящ член на организацията, физическо или юридическо лице, допринесло с дейността си за осъществяване на целите на организацията.

Почетното членство може да бъде отворено и за бивши ръководители на организацията.

4. Наблюдател

Такъв специален статут може да бъде присъден на физически лица, с оглед на тяхната техническа експертиза. Наблюдателите нямат право на глас и не могат да бъдат избирани за членове на органите на сдружението.

Предоставяне на услуги за членовете

1. Периодично (поне веднъж в годината) провеждане на **разяснителни кампании** сред ПР експертите в общините, както и сред техните преки ръководители за ползата от членството в АСКО.
2. Развиване на добри практики, като **„е-консултация”** и **„е-информация”** чрез които се дава бърза възможност за свързване и консултация между членовете на организацията. Един от основно дефинираните проблеми от проведената анкета е липсата на време за посещаване на събитията на организацията, наред с различния фокус на ежедневните задължения, породен от факта, че голяма част от анкетираните съвместяват и други дейности с тези по ПР. В този смисъл една от препоръките, който произлизат от анализа е свързана с развитието на дистанционни практики от страна на организацията, свързани, както с повишаване на квалификацията, така и с изграждане на общността на ПР специалистите.

3. **Фиксиране на периодични срещи** на членовете на АСКО за проучване на потребностите от обмяна на опит и консултации по различни теми, които ги касаят
4. Диференциран подход при предоставянето на обучения и информация

Дейност

1. Децентрализиране на дейността на АСКО в страната чрез подходяща стратегия и формат за развитие на регионалната ѝ политика
2. Изготвяне на съответстващ на предизвикателствата и нуждите стратегически план за развитие с участието на всички заинтересовани страни.
3. Разработване и поддържане на интернет страница на АСКО
4. Периодично изпращане на информация към общините за събитията, организирани и провеждани от АСКО, както и осигуряване на постоянна информация за положителни практики. Това включва и засилване на работата с кметовете и съответните ръководители на ПР специалистите, за да се гарантира разбиране на целите и ползите от работата на организацията и съответно да се гарантира подкрепата на ръководството за членството на ПР специалистите в АСКО.
5. Външната комуникация с националните медии не присъства убедително в дейността на АСКО. Необходимо е актуализиране и обогатяване на подходите за вътрешна и външна комуникация на АСКО. Предоставянето на периодична, както и на таргетирана информация за предлаганите услуги от страна на организацията, или най-обобщено - рекламата на организацията е от изключително значение.
6. По време на различните проведени проучвания сред членовете на АСКО, те дефинираха нужди, на които организацията може да отговори, като например да дава информация за държавния протокол и церемониал, предложения за прилагане на положителни кампании, които да подпомагат дадено събитие в община. По този начин би се популяризирала дейността на организацията, както и добрите практики в общините.
7. Във връзка с горните две, препоръчваме разработването маркетингова стратегия, фокусирана най-вече към проблемите на общините във връзка с прозрачността на управлението и утвърждаване на гражданското участие в него. Това е област,

която е много близо до работата на организацията и може лесно да бъде превърната в неин инструмент.

8. Разработване и реализиране на политика за партньорство с НСОРБ, НАСОРБ, РСО. То ще съдейства определено благоприятно в мисията ѝ за засилване на авторитета на специалистите за връзки с обществеността в общините.
9. Създаване на база данни, включваща всички членове на организацията, информация за тяхното образование, професионален опит и настояща месторабота. На база на това могат да се изведат специфични професионални знания, които да могат да бъдат използвани от другите членове на организацията. Съответно важно е да се направи подobaващо разгласяване сред членовете на създадената база данни. Така ще се даде възможност, когато даден член на организацията има проблем при решаването на специфичен казус, или когато му е нужен съвет или помощ в рамките на определена компетенция, да се свърже и възползва от знанията на другите членове на организацията. Един от проблемите споменати в рамките на анкетното проучване, беше нуждата от повече ресурси и обучения за работа с проекти финансирани от различни донори. Участието в проекти е и начините за привличане на финансиране към организацията. Така създаването на такава база данни може да способства при работа по проекти – чрез нея ще има подробна информация за наличните различни специалисти, които могат да бъдат използвани при работата по различни проекти. По този начин ще се отговори и на друга основна причина за членство в организацията, дефинирана на фокус групите – комерсиалност или създаване на възможности за работа на членовете.

Една такава подробна база данни може да съдържа и информация какви обучения вече са били проведени на различните членове и съответно какви са техните нужди и очаквания. На база на техния опит и образование и на база на очакванията им може да се направи по-добра оценка и планиране какви обучения да им бъдат предоставени.

Финансова стабилност

Безспорно организацията се нуждае и от финансова стабилност за развитието си. В този смисъл е полезно да преразгледа финансовото си планиране и да заложи източници за финансиране, търсейки такива не само от услуги, предоставяни на членската си маса,

но и от такива, които биха предизвикали интереса и вниманието на индиректните ползватели като: кметове, общински съвети и представители на партньорската мрежа, с която работят активно.

Тъй като АСКО е сдружение на членове на професионална основа и част от членовете са действащи експерти в общини би могло да се направи предложение членският внос на постоянните членове, експерти, работещи в сферата на връзки с обществеността в органите на местното самоуправление, да се поема от бюджета на общините. Една от препоръките произлизащи от това изследване е АСКО да засили работата си с кметовете по места, както и с други ръководни кадри, от които зависи членството и не на последно място заплащането на необходимите такси, командировъчни и т. н. за участие в събитията на организацията.

Сдружението може да изпълнява стопанска дейност, която би подпомогнала целите на организацията и би стабилизирала финансовото ѝ състояние.