



Институт
за
европска
политика.
Скопје



НАЦИОНАЛНА ДЕБАТА
ЗА ДЕМОКРАТИЈА




National Endowment
for Democracy
Supporting freedom around the world



НАЦРТ ЗА ДИСКУСИЈА

КАКО ДА СЕ ЗАЈАКНЕ УЛОГАТА НА СИНДИКАТИТЕ ВО ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА?



КАКО ДА СЕ ЗАЈАКНЕ УЛОГАТА НА СИНДИКАТИТЕ ВО ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА?

КАКО ДА СЕ ЗАЈАКНЕ УЛОГАТА НА СИНДИКАТИТЕ ВО ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА?

Издавач:
Институт за европска политика - Скопје

За издавачот:
Д-р Симонида Кацарска

Автори:
Кире Василев
Мариглен Демири

Лектор:
Дејан Василевски

Графички дизајн и печатење:
Релатив

Скопје, 2020 година



Годишниот план за работа на Институтот за европска политика - ЕПИ е поддржан од програмата Цивика мобилитас. Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Институтот за европска политика – ЕПИ и на ниту еден начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Цивика мобилитас, Швајцарската агенција за развој и соработка (SDC) или организациите што ја спроведуваат.

СОДРЖИНА:

ВОВЕД	7
ЧЕТИРИ ВИДОВИ СЦЕНАРИЈА СО КОИ СЕ СООЧУВААТ СИНДИКАТИТЕ	9
МАРГИНАЛИЗАЦИЈА	9
ПОДВОЛУВАЊЕ	11
ЗАМЕНА	13
РЕВИТАЛИЗАЦИЈА	15
СТАВОВИТЕ НА МАКЕДОНСКИТЕ СИНДИКАТИ	17
КОН МАРГИНАЛИЗАЦИЈАТА	17
КОН ПОДВОЛУВАЊЕТО	19
КОН ЗАМЕНАТА	20
КОН РЕВИТАЛИЗАЦИЈАТА	21
ЗАКЛУЧОК	24
ПРЕПОРАКИ	25
БИБЛИОГРАФИЈА	26



ВОВЕД

На глобално ниво постои литература што ги тангира современите предизвици со кои се соочуваат синдикатите, но се чини дека во оваа дебата недостигаат иновативни решенија за соочување на синдикатите со современите економски предизвици. Што се однесува, пак, до Република Северна Македонија, ретка е литературата што го дискутира зајакнувањето на македонските синдикати. Односно, политичко-економската дебата е таа што најчесто ги споменува синдикатите, но наместо да нуди решенија за нивно зајакнување или ги гледа како актери во современите дневно-политички збиднувања или, пак, зборува за флексибилизација на работните односи со цел подобрување на продуктивноста на работниците и зајакнување на националната економија.

Во рамките на неолибералната економска дебата, синдикатите се опишуваат како организации што го забавуваат порастот на профитот затоа што се спротивставуваат на економските мерки диктирани од капиталот. Но, ваквата тенденција почнува уште од почетокот на осумдесеттите години на минатиот век. Тогашните лидери на западниот свет, Маргарет Тачер и Роналд Реган, спроведоа серија мерки со кои почна современата економска либерализација и падот на улогата на синдикатите. Со воведување на овие мерки, синдикатите беа претставени како организации што го кочат развојот затоа што стојат на патот на капиталот и профитот.

Но, историски, синдикатите играат позитивна улога во развојот на економијата и заштитата на работниците. Тие се јавуваат како одговор на миграцијата село/град и трудовата експлоатација што се случува во време на индустриската револуција. Протестите и штрајковите што почнуваат да се појавуваат во новите приватни фабрики се појавуваат како резултат на лошите услови за работа и неиздржливата експлоатација на трудот. Работниците почнуваат да се групираат и да формираат организации за да го заштитат сопствениот интерес со тоа што бараат плати што ќе им обезбедат основна репродукција за работниците и нивните семејства. Таквото спротивставување вродува несогласување помеѓу работниците и сопствениците, а тие социјални несогласувања прераснуваат во водечки конфликт што ја придвижува економијата и денес. Правото на работа, правото на минимална плата, правото на безбедност и здравје при работа, правото на осумчасовен работен ден, се само дел од правата што денес работниците ги уживаат благодарение на синдикатите.

Денес, се чини дека новите економски политики и трудовата миграција само ги комплентираат антисиндикалните политики што се појавија во осумдесеттите години на минатиот век. Иако најголемиот број држави сè уште ги вклучуваат синдикатите во социјалниот дијалог, моќта на синдикатите во економското планирање како дополнително да опадна. Во основата, синдикатите во развиените демократски држави се многу помоќни во економското планирање од синдикатите од државите во развој, а сепак и едните и другите се соочуваат со истите современи проблеми. Затоа, прашањето како да се зајакне улогата на синдикатите во заштита на работничките права е повеќеслојно прашање.

За да се одговори на овој предизвик, најпрвин се **разгледуваа актуелните дебати за развојот на синдикалните организации**. Како репер за овој текст беше земен трудот за Јеле Висер, „Синдикатите во баланс“, објавен на страницата на Меѓународната организација на трудот (МОТ). Овој текст се надоврзува на неговата анализа и се проширува со други автори кои пишуваат на оваа тема. Во основа, сите автори се согласуваат дека синдикатите се соочуваат со четири сценарија: **маргинализација, подвојување, замена и ревитализација**. Најголемиот предизвик во трудовата литература беше детектиран во дебата за идниот развој и ревитализација на синдикатите. По разгледувањето на актуелните дебати, анализата продолжува со **интервјуата на македонските синдикални претставници**. За потребите на текстот беа интервјуирани неколку репрезентативни и неколку независни синдикати од јавниот и од приватниот сектор. Прашалникот се состои од 14 прашања од отворен и од затворен тип. На крајот, оваа студија завршува со заклучок што ги споредува светските и македонските синдикални тенденции.



ЧЕТИРИ ВИДОВИ СЦЕНАРИЈА СО КОИ СЕ СООЧУВААТ СИНДИКАТИТЕ

МАРГИНАЛИЗАЦИЈА

Маргинализацијата на моќта на синдикатите е голема трудова тенденција во последните неколку декади. Меѓународната организација на трудот (МОТ) забележува, доколку падот на синдикатите продолжи со истото темпо во следните 20 до 30 години, шансите за опстанок на синдикалните организации може да биде загрозен. Со ваквиот тренд на опаѓање, синдикатите можат да паднат под прагот на 10, 5 и 2 %, по што нивното самоиздржување може да биде речиси невозможно (Visser, 2019).

Тенденцијата на маргинализација е проследена со зголемувањето на приватниот сектор, особено со зголемување на неформалните или краткорочни договори за работа, а со тоа и намалувањето на можноста, интересот за формирање и членство во синдикатите. Загрижувачко е темпото со кое се намалува густината на синдикалното членство во приватниот сектор. Милкман го објаснува падот на членството во синдикатите во приватниот сектор од 1970 година до денес и за тоа набројува неколку фактори. До седумдесеттите, синдикатите беа во пораст и нивното членство не беше доведено во прашање. Но, доаѓањето на новите економски мерки преку кои пазарот се глобализираше донесе голем број предизвици за приватниот сектор. Фирмите почнаа да го аутсорсираат нивното производство што беше првиот удар со кој синдикатите требаше да се справат. Ваквиот економски модел се покажа тежок и за оние работници кои имаат **географски одредени работни места**, како што се градежниците, железниците, угостителството итн. Губењето на работните места доведе до намалување на солидарноста, а со тоа се намали бројот на штрајкови. Под налетот на новите економски мерки што им ја зајакнаа моќта на работодавачите, во осумдесеттите се појавија и консултанти-штрајбрехери кои беа плаќани од работодавачите да ги спречат сите напори за организирање штрајк. Овие тактики беа легални со оглед на тоа што во тоа време властите носеа одлуки во полза на работодавачите (Milkman, 2013).

Но, Висер, Флечер, Хекчер и Мекерти се согласуваат дека моментално една од најголемите причини за падот на членството на синдикатите е **старењето на членството** и **незаинтересираноста на младите** да членуваат во синдикатите. Членувањето во синдикатите, споредено со бројката на луѓе кои го напуштаат пазарот на труд, е променет од 1 : 2 во 1970 и 1980 година на 1 : 4 во 2010 година, што значи бројот на работници кои го напуштаат пазарот на труд имаат четири пати поголема шанса да членуваат во синдикат отколку младите кои влегуваат во пазарот на труд (Visser, 2019; Fletcher Jr, 2008; Heckscher, C & McCarthy, J, 2014). Младите работници исто така имаат проблем со тоа што не се изложени на синдикално членство од мали години и не се свесни за бенефициите што ги носи ваквиот начин на колективно организирање, особено ако се земе предвид дека придобивките од членство во синдикати се покажуваат многу подоцна откако работникот ќе се зачлени. Еден интересен факт што го истакнуваат холандските истражувачи Брајсон и Дејвис е тоа дека младите работници имаат поголема шанса да се зачленат во синдикат доколку нивните родители биле членови (Bryson & Davies, 2018).

Државите од поранешниот социјалистички блок имаат малку поинаков историски развој. Синдикатите во социјалистичките држави беа интегрален дел од системот и технички ги адресираа потребите на работниците. Во ова претставување влегуваа гарантирање на правата од работен однос, грижа за сигурноста и безбедноста при работа, заштита од прекумерна експлоатација, вдомување на работниците, обезбедување на социјални бенефиции и административна поддршка за обезбедување на нивните права. Покрај овие технички и административни обврски, синдикатите, заедно со менаџментот на фирмите, се грижеа и за продуктивноста на работната сила и обезбедување на продуктивните цели на компанијата. Вклученоста во овие процеси значеше дека врската помеѓу менаџментот, државата и синдикатите е клучна за економскиот развој на државата (Pringle, 2011; Dimitrova, 2005).

Во период на приватизација, синдикатите беа првите организации што отпаднаа од процесот на креирањето на новата економска структура на државата. Од интегрален дел на системот, **синдикатите станаа независни организации** што треба да го претставуваат интересот на работничката класа наспроти интересот на капиталот. Но, и покрај тоа што на почетокот располагаа со голема инфраструктура и ресурси, со текот на времето синдикатите почнаа да ја губат и таа наследена моќ. Голем број компании во периодот на приватизација се соочија со банкрот и затворање на производствените процеси, а тоа значеше отпуштање или намалување на платите (Dimitrova, 2005). Во таквиот период синдикатите се свртија кон решавање на проблемите во нивните индустриски гранки, а ваквото повнатрешнување беше уште една причина за губење на солидарноста. На тоа следувахе ерозија на членството, губење на ресурсите и отпуштање на внатрешниот кадар што работеше во овие големи синдикални сојузи. Работничките организации останаа да бидат претставувани од неколку раководители кои не можеа да се справат со големината на предизвикот (Ivanovska, 2014; Majhoshev, 2014).

За да бидат дел од креирањето на економските стратегии, капиталистичките држави им понудија на синдикатите да членуваат во трипартиитните Економско-социјални совети. Но, она што претходеше на ваквите настани резултираше со масовни отпуштања што создадоа голема невработеност. Во Македонија, на пример, во 1997 година таа стапка достигна до 36 % (Св. Климент Охридски, н.д.) и беше една од најголемите во Европа. Со тоа опасна и бројот на членови на синдикатот. Податоците укажуваат на тоа дека синдикалната застапеност во 1990 година во Македонија беше 97-98 %, за да опадне на 28 % до 2010 година (Eurofound, 2012). Но, сличен беше случајот и со другите држава од централна и од источна Европа. Државите од овој регион, покрај големата невработеност, се соочија со уривање на економските граници што предизвика миграција на трудот проследен со недоволно работни места, кратки договори и ниски плати што понатаму резултираше со исипување на членството и моќта на синдикатите (Pringle, 2011).

Уривањето на економските граници и зголемувањето на пазарите резултираше и со деиндустријализација, миграција, масовна експлоатација, зголемување на неформалната економија, намалување на социјалната сигурност и трудовата стабилност. Флексибилизацијата на работните договори го доведе работникот во ситуација да може да биде ангажиран само на одреден период, а со тоа да нема или тешко да му се утврди правниот субјективитет што му дава право да членува во одреден синдикат. Тоа направи дополнителна забуна во внатрешната организација на синдикатите. Работници со договор на дело, волонтери, изнајмени работници, дигитални работници, самовработени, вработени во микропретпријатија, емигранти без статус, работници во текстилна индустрија, земјоделски работници, собирачи на отпадок, улични продавачи, просјаци, чистачи на чевли, таксисти, сите овие работни профили се во специфичен однос со целокупниот процес на производство и општествена репродукција, немаат стабилен работнички идентитет, зависат од долгови, самоменаџираат со нивната социјална репродукција, немаат сопственост и се квалифицирани во класата на прекаријат (Standing, 2011).

Но, падот на синдикатите не се должи ексклузивно на новите економски политики. Голем дел од падот се должи на големите разлики внатре во синдикалното движење, како што се: бирократската инерција, тврдоглавоста на индивидуални лидери и неподготвеноста на политичката левица да ги адресираат економските напади од економската десница (Fletcher Jr, 2008). Сепак, критичарите се согласуваат дека проблемите во синдикалното движење произлегоа од економските политики што беа воведени со структурната неолиберална трансформација во осумдесеттите години. Ова економска агенда преку приватизација и префрлање на многу работни места од јавниот синдикално организиран во приватниот сектор што е помалку организиран, преместување на производството, дерегулирање на пазарите на труд и разни економски политики на штедење направи исклучителни чекори во поглед на спречување на гласот на синдикатите.

Мотивирани од неолибералните политики новите бизнис-стратегии почнаа да го поместуваат пазарниот ризик од работодавачите кон подизведувачи или кон индивидуални договори, со што го поттикнаа порастот на нестандартните договори за работа, прекарните форми на труд и го зголемија обемот на неформалната економија. Со тоа, моделот на стабилни и синдикализирани места се растури (Visser, 2019). Многу компании ги намалија трошоците за работниците, а со тоа се оформи и жестока конкуренција на работните места. Така, сите оние занимања што исчезнаа во текот на државата на благосостојба (улични

продавачи, таксисти, чистачи на чевли) станаа занимања за кои се работи на процент. Големата работна несигурност и создавањето армија на резервен труд е една од главните причини за повторно појавување на големи трудово-интензивни компании (Standing, 2011).

Покрај падот на членството во синдикатите, исто така постои и пад на колективниот глас на глобално ниво. Дел од падот на колективниот глас се должи на промените што економијата и технологијата ги прават врз пазарот на труд, а со тоа и врз политичките и социјалните институции. Дел, пак, се должи на ненавремената реакција на синдикатите во поглед на нивното структурирање и решавање на проблемите на новата работна сила. Во Обединетото Кралство, на пример, колективниот глас на работниците останува на стандардно ниво, но постои голема промена од колективниот глас обезбеден од синдикатите и колективниот глас обезбеден од работодавачите. Падот на колективниот глас обезбеден од синдикатите резултира со пад на бројот на долгорочните штрајкови за сметка на помалку ефективните работнички протести, краткорочни акции и маршеви (Gomez, R & Willman, P, 2016).

ПОДВОЈУВАЊЕ

Под подвојувањата се подразбираат сите внатрешни конфликти што се јавуваат помеѓу членовите и влијаат врз работата на синдикалното движење. Иако подвојувањето е социјален посебен социјален феномен, тој исто така е наметнат од економски трендови што ја наметнаа и маргинализацијата. Но, ако маргинализацијата се однесува на односот – влијанието на синдикатите во општеството, подвојувањето се однесува на односот – влијанието на членовите во синдикатите.

Сепак, кога се разгледува и подвојувањето, треба да се набројат факторите што најмногу влијаат врз креирање поделби. Тука влегуваат нестабилната, краткорочната и прекарната работа. Ваквите краткорочни договори создаваат дуализам во смисла на тоа дека работничките организации се присилени да прифатат одредени макроекономски политики што не им одат во полза, а со тоа да прават и компромиси со кои ќе зачуваат одредени работни места за сметка на други (Visser, 2019). Во таква ситуација се поставува прашањето на кои договори синдикатите треба да им даваат првенство.

Дел од синдикалните организации што промовираат стабилни работни места доаѓаат од големи претпријатија, а оние синдикати што инсистираат на подобрување на условите за работниците со краткорочни договори најчесто доаѓаат од помалите фирми. Тоа значи дека првото подвојување се случува на ниво на компанија – големи спроти мали. Понатаму, одредени претпријатија за потребата на производството најмуваат и работници со краткорочни договори што не ја уживаат синдикалната заштита. Тука се јавува друг тип подвојување – внатрешните спроти надворешните работници. Во оваа ситуација, надворешните членови ги обвинуваат внатрешните за занемарување на синдикалната заштита за работниците со послаби работни договори, а пак внатрешните често ги обвинуваат надворешните за слободно возење.

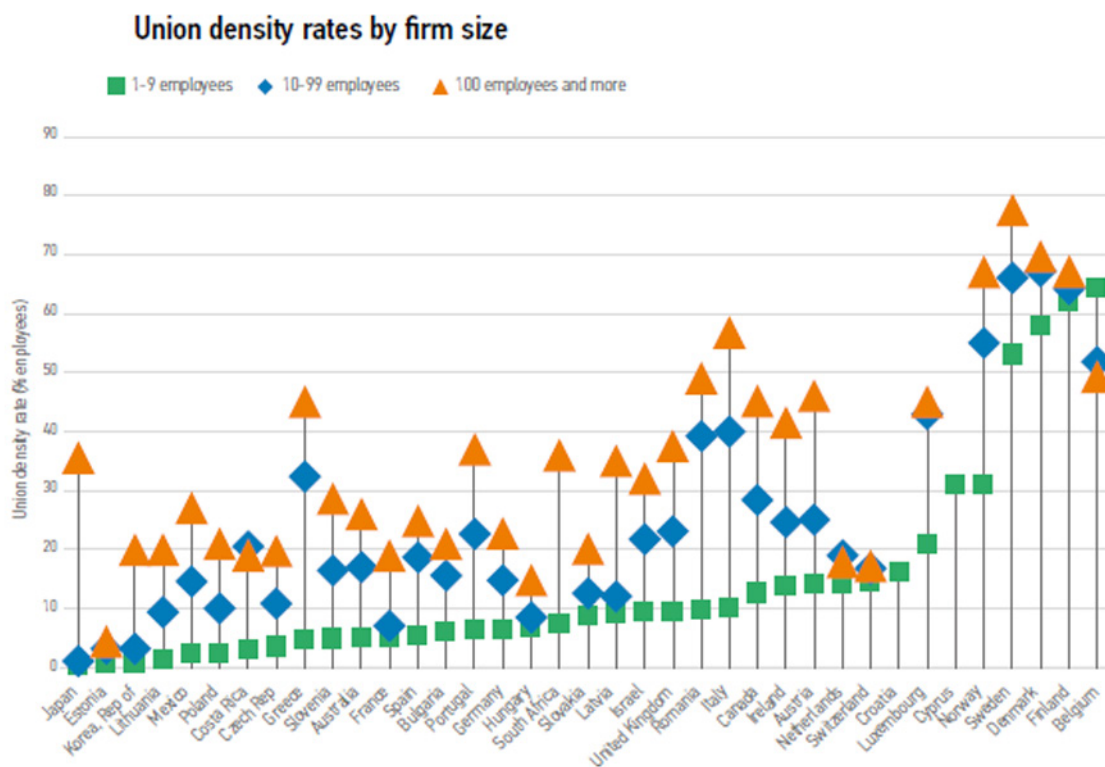
Но, ваквиот социјален конфликт не е единствениот фактор што ги карактеризира подвојувањата. Во подвојувањата влегуваат и конфликтите што се јавуваат помеѓу: постојано вработени наспроти привремено вработени; домашни наспроти странци; стари наспроти млади; формално наспроти неформално вработени. Во зависност од политичките ставови на групите работници, овие подвојувања можат да бидат и мешавина од фактори, на пример стари наспроти странци; млади наспроти неформално вработени итн. (Emmenegger, 2014) Постојат и позитивни примери на синдикално организирање што успеале да спречат барем дел од овие подвојувања. Таков пример е ефектот на Работничките совети во шпанската синдикална сцена, каде што не се дозволени синдикати во малите фирми (Visser, 2019).

Но, тоа не е случај само со Шпанија. Во Романија, Јужна Кореја, Австралија, Полска и во Германија не постојат синдикати во малите фирми. Тоа е резултат на блискиот работен однос што го имаат работниците и сопствениците. Во таква ситуација е тешко да се одвои синдикалното мислење од мислењето на работодавачот. Покрај тоа, проблем се јавува и со големите трошоци што се потребни за малата фирма да оформи синдикат и со големиот праг на работници кои треба да се соберат за да оформат синдикат. Во Полска, на пример, се потребни 10 работници, во Романија 15, во Хондурас и Перу по 20 итн. (Visser, 2019)

Во Македонија нема законски пречки да се формираат синдикати затоа што за формирање синдикат потребни се двајца работници. Но, процентот на мали претпријатија со еден (1) до девет (9) вработени е најзастапен во Македонија, што ја прави синдикалната сцена дополнително комплицирана (МАКСтат, 2009).

Синдикална застапеност според големина на фирмата

(Visser, 2019)



Затоа, често во оваа дебата на подвојувањето се споменува и децентрализација на колективното преговарање. Тоа значи дека наместо преговарање на ниво на индустриска гранка или професија, преговорите се случуваат на ниво на фирма. Но, иако навидум ваквиот тип преговарање им дава повеќе контрола на работниците, преговарањето на ниво на фирма може да донесе поголеми проблеми. Прво, ваквиот тип договарање може да ги зголеми разликите во платите помеѓу фирмите од ист сектор. Второ, со зголемување на разликите во платите може да настане дополнително класно раслојување што може да предизвика серија на социолошки поместувања. Трето, децентрализацијата наместо својот ефект може да го постигне својот контраефект, односно да го намали нивото на целокупното колективно преговарање и синдикализирање. Тоа би значело дека, наместо зајакнување на улогата на синдикатите на макрониво, може да се добие само на поединечно или на микрониво. Затоа, за децентрализацијата да го постигне својот ефект мора да биде внимателно спроведена.

Позитивни примери на децентрализирано колективно преговарање постојат. Тоа се Белгија и Германија. Во Белгија, преговорите околу платите, работното време и вработувањата е поделено помеѓу национално (секторално) и локално ниво (ниво на претпријатие) со тоа што синдикатите централно одлучуваат за приоритетите што подоцна натежуваат и врз локалните преговори. Во Германија, на пример, синдикатите на ниво на фирма имаат моќ да ги наметнат сопствените приоритети преку употреба на отворени клаузули во рамките на секторалните договори. Во литературата, двата примера се класифицирани како борба за зачувување на работните места, но Белгискиот модел е поуспешен во обезбедување на инклузивна стратегија за вклучување на работниците со привремени договори (Doerfing, 2018).

За разлика од нив, во Јужна Кореја, по азиската финансиска криза во 1997/8 година, синдикатите им дадоа целосна предност на стандардно вработените, исклучувајќи ги другите на маргините на пазарот на трудот. Со тоа се јави голема криза во синдикалното движење, па почнаа да се формираат сојузи помеѓу нестандартно вработените и невладините организации што ја поттикнаа новата синдикална сцена. Но, овие текови длабоко ја поделија синдикалната сцена на „внатрешни“ и „надворешни“. Со тоа се создадоа бариери за заедничко дејствување и подобрување на стандардите, условите и платите (Durazzi, 2018; Visser, 2019). Поентата тука не е дека подвојувањето нема иднина во синдикалното движење, туку дека може да биде пречка во колективното преговарање за плати и воспоставување на работни стандарди на национално ниво. Но, конфликтот што се роди од ваквото подвојување во Германија се покажа како обединувачко искуство.

Во Германија, иако постоеја долги несогласувања помеѓу синдикатите во извозните индустрии, тие се обединија околу националната минимална плата со тоа што оформија коалиција проминимална плата. Воспоставување институции како секторално колективно преговарање и загарантирана минимална плата им донесе придобивка на вработените со прекарна работа и мала моќ за преговарање и им го ублажи конфликтот што го произведува дуализмот (Marx & Starke, 2017).

ЗАМЕНА

Сценариото на замена ги истражува можностите со кои можат да бидат заменети синдикалните организации. Новите економски текови во кои нестандартната работа со мали или слаби договори (дигиталните индустрии, самовработувањето и зголемувањето на неформалниот сектор) е сè поголема, отвори нови можности за експериментирање со нови форми на работничка организација што ќе го претставуваат гласот на работниците.

Тапија, Ипсен и Кочан, дискутираат за четири нови форми на работничко организирање: (1) директна партиципација на работниците; (2) глас обезбеден од работодавачите; (3) волонтерско спроведување на високи работнички стандарди од страна на работодавачите со голема корпоративна социјална одговорност; (4) меѓународни социјални договори, преговарани на меѓународно ниво помеѓу меѓународни синдикати и невладини организации (Tapia, M & Ibsen, CL & Kochan, TA, 2015).

Фриман, Херш и Мишел, пак, го поставуваат прашањето дали можат таканаречените институции без членство, како што се организациите за борба за човековите права, активистите, НВО, трудовите инспекторати, професионалните лоби-организации и партнерствата помеѓу работниците и работодавачите, да ги заменат традиционалните синдикати? Ова прашање го делат на две потпрашања: 1) Дали овие институции без членство можат да обезбедат услуги за работниците и дали можат да ги застапуваат на истиот начин на кој ги застапува синдикатите?; и 2) Ако можат да ги обезбедат услугите, дали ќе можат да го зголемат обемот на нивната работа за да ги задоволат потребите на поголемата маса работници? (Freeman, RB & Hersch, J & Mishel, L, 2005) Во нивната студија, базирано на истражувањето што го спроведе Националното биро за економски истражувања, што е наменето за Обединетите нации, тие одговараат дека институциите без членство не можат да ги заменат синдикатите. Дури кога синдикатите се слаби, институциите без членство не можат да дејствуваат подалеку од нивната специфична (законска) намена и зависат од притисокот на синдикатите за да работат подобро (Демири, М & Василев, К, 2019).

Но, ваквите случаи зависат од држава до држава. Во Велика Британија, пак, Гомез и Вилман (Gomez, R & Willman, P, 2016), по нивното истражување, доаѓаат до заклучок дека во последните години има голема поместување од синдикални до несиндикални гласови. Односно, тие доаѓаат до заклучок дека, и покрај тоа што во Британија коегзистираат синдикатите со несиндикалните организации во борбата за подобрување на работничките права, сепак во последните години гласот на работниците што им е обезбеден од работодавачот се зголемил од 25 до 58 % на работните места. Така, тие доаѓаат до заклучок дека работничкиот глас обезбеден од страна на работодавачот веќе не е малцинство, туку практика.

Моментално се чини дека на светско ниво порастот на работничкиот глас се должи на активисти за човекови права и трудови активисти што се обединети во различни невладини организации. Преку ваквите организации активистите често формираат работнички центри што се грижат за работниците со нестандартни договори за работа и за работниците со ниски работни квалификации. Ваквите организации се особено интересни во Индија, Северна Кореја и Јапонија од каде што доаѓаат најдобрите примери. Ваквиот модел покажа добри резултати во организирање на нискоквалифицираната класа на жени-работнички кои работат за мали плати и често се изложени на прекршување на нивните права, сексуално малтретирање и домашно насилство (Visser, 2019).

Ваквата солидаризација на невладини организации со работници се покажа како многу добра организација за спроведување кампањи. Британската кампања за достоинствени животни плати е еден успешен пример на солидаризирање на локалните групи и синдикатите во борбата за хигиеничарите кои не беа вклучени во националната загарантирана минимална плата. Ваквите кампањи се покажаа како успешни и во борбата за подобри права за работниците во неформалната економија како улични продавачи, собирачи на ѓубре итн. во Гана, Индија, Перу и Тајланд. Ваквиот социјален синдикален активизам покажа резултати и во големите градови, каде што активизмот, наместо обврска на синдикатите, прерасна во обврска на комуналните заедници. Постојат многу успешни примери во големите градови Лондон, Сиднеј и Торонто. Големите градови се добар експеримент за ваквите солидаризирања, затоа што, метрополите поради нивната географска големина, најмногу дозволуваат да бидеш солидарен со оние што живеат во истата областа со тебе. Овие примери покажуваат значително зголемување на синдикалното присуство (солидарност) од ниво на работно место до ниво на заедница, односно зголемување на синдикалниот фокус од работните односи кон граѓанските права (Heckscher, C & McCarthy, J, 2014).

Но, паралелно со **порастот на граѓанските протести**, се бележи и пад на синдикалните штрајкови. Проблемот со граѓански протести е тоа што тие најчесто се однесуваат на единечни политички прашања. Таков е случајот со „Окупирај“, движењата и протестите за слободен интернет, студентските кампањи за работнички права итн. Овие движења немаат силни социјални врски, затоа што прашањата со кои се занимаваат тие се актуелни и моментални. Ваквите движења најчесто се организирани преку интернет-платформите и се базираат на емпатија проследено со споделување на одредени политички вредности. Наспроти овие граѓански протести, традиционалните синдикални форми на израз на незадоволство се базираат на работното искуство и се организираат од страна на членовите на синдикатот и го прекинуваат процесот на производство. Но, и покрај тоа што социјалните врски на граѓанските протести се карактеризираат како слаби, тие во секој случај можат да поттикнат колективна акција и да мобилизираат независни групи, синдикати и други организации, а со тоа и да ја поттикнат солидарноста помеѓу трудовите групи (Heckscher, C & McCarthy, J, 2014).

Синдикатите исто така, наместо да бидат заменети од организации без членство, можат да се трансформираат и во лоби-**групи** и активистички групи на заедниците, што постојано ќе бидат присутни во артикулирање на социјалните проблеми на заедницата и нивната класна средина. Наместо да ги базираат протестите, кампањите и другите форми во (дефанзивна) одбрана на заедницата, тие можат да преминат и во (офанзивен) притисок кон политиката. Позитивен пример е Словачка, каде што, иако членството во синдикатите е во постојан пад и синдикатите главно постојат само во јавниот сектор, тие се солидаризираат со активистичките лоби-групи и создаваат критична маса за промени (Visser, 2019; Dimitrova, 2005).

Опаѓањето на членството значи и проблеми со финансирањето. Затоа се бележи и тенденција на замена на финансирање на синдикатите од членство во финансирање на синдикатите од фондови и програми за развој што ја поддржуваат работата на работничките организации. Ваквото финансирање не е одржлив начин за долгорочно дејствување на синдикатите, но во одредени случаи се покажа како суштинско за заштита и унапредување на одредени права во одредени индустрии.

РЕВИТАЛИЗАЦИЈА

Оптимизмот за ревитализација на синдикатите доаѓа од диверзификацијата на членови кои можат да учествуваат во работата на овие организации што се претежно доминирани од мажи. Доминацијата на мажите во синдикатите од минатиот век сè уште провејува и денес. Ваквиот модел беше најуспешен во социјалдемократските системи и државите на благосостојба, каде што на мажите им беше обезбедена работа со која ќе можат да го репродуцираат функционирањето на нуклеарното семејство, а жената уживаше серија на социјални бенефиции со кои можеше да ги одгледува своите деца.

Традиционалните синдикати во тоа време беа организации што се доминирани од мажи, но со последните поместувања, вклучувањето на жените, мигрантите, неформалните работници и младите во работниот процес направи синдикатите да мораат да се отворат и кон овие демографски групи. Најголемиот дел од традиционалните синдикални лидери се свесни за овие предизвици и знаат дека за ова треба итен одговор, а сепак влијанието на мажите во синдикатите сè уште е најдоминантно. **Со вклучувањето на жените, мигрантите, неформалните работници и младите, синдикатите** можат да добијат поголем проток на идеи, да обезбедат поголема општествена поддршка и со нови експериментални форма на организација да ја ревитализираат нивната функција.

Простор за оптимизам дава и високото ниво на синдикално организирање во јавниот сектор. Се смета дека, иако приватниот сектор е организиран на многу пониско ниво, може да го следи примерот од јавниот сектор. За да успее во тоа, синдикатите во приватниот сектор мораат да ги привлечат младите работници и преку разни стратегии да ги запознаваат со нивната работа уште од најмали нозе. Тоа значи постојана едукација и едукативни програми за работа со деца за да можат младите да направат полесна транзиција од училиштето во пазарот на трудот. Но, не само тоа, младите работници мораат да бидат вклучени во лидерството на синдикатите, а со тоа треба да се случи и промена во традиционалното лидерство (Visser, 2019; Serrano, 2011).

Синдикатите исто така треба да станат **политички поодговорни** и не само да се занимаваат со квалитетот на работните места на нивните членови туку и да бидат активни чинители на општествените, социјалните и граѓанските политики. Покрај нивната проактивност, синдикатите треба и да формираат асоцијации со други општествени групи и да креираат коалиции со хибридни организации и да ги адресираат работниците од неформалниот сектор. Преку прифаќање на овие предизвици, синдикатите ќе можат да создадат иновативни начини и со тоа да си ја обезбедат сопствената ревитализација (Serrano, 2011; Visser, 2019).

Ревитализацијата е сценарио што треба да се гради врз **современите начини на комуникација**. Односно, предлогот е синдикатите да инвестираат во средства за побрза комуникација, како што се интернет-платформите, што ќе им дозволат на традиционалните и неформалните работници да се солидаризираат и заедно да бидат гласноговорници за нивните права. Средствата за брза комуникација се предуслов и за формирање мрежи со граѓанските организации што го имаат земено приматот на гласноговорници на нивните животни средини. Покрај овие групи, современите начини на комуникација можат да обезбедат повисоко ниво на респонзивна солидаризација со меѓународните синдикати. А солидарноста помеѓу меѓународните синдикати е основен предуслов за креирање политики што ќе бидат одговор на современите економски текови.



СТАВОВИТЕ НА МАКЕДОНСКИТЕ СИНДИКАТИ

За потребите на ова истражување се спроведе интернет-анкета со претставници на неколку синдикати. Првичната намера беше анкетите да бидат кратки интервјуа во живо, но поради глобалната пандемија со Ковид-19, се наметна потребата од флексибилност во спроведувачката методологија и интервјуата се приспособија на новата ситуација. Иако имаат позитивни страни, интернет-прашалниците сепак не можат да го заменат истражувачкиот пристап во живо.

Анкетниот прашалник доставен до претставниците на синдикатите се состоеше од четиринаесет (14) прашања што беа извлечени од теориската рамка претходно образложена. Прашањата беа поделени според четирите сценарија, дел од нив беа од отворен карактер, а дел од затворен. На прашалникот одговорија пет синдикати од кои три од јавниот сектор, еден од приватниот сектор и еден независен. Два се сојузни (ССМ и КСС), два гранкови синдикати (Агросиндикатот и УПОЗ) и еден независен синдикат – Конфедерацијата на синдикалните организации на Македонија (КСОМ). Четири од наведените синдикати имаат репрезентативност, додека независниот синдикат нема репрезентативност. Претставниците на овој синдикат беа интервјуирани поради децентрализираната преговарачка перспектива и плуралитетот во синдикалното здружување и активирање. По собирањето на одговорите истражувачкиот тим одлучни одредени цитати да бидат пренесени во целост, а со тоа да им се обезбеди гласноста на синдикатите во ова истражување.

КОН МАРГИНАЛИЗАЦИЈАТА

Според интервјуираните синдикални претставници, **намалувањето на членството** е една од главните причини за маргинализација на синдикатите, а со тоа и загрозување на нивната колективна и економска издржливост. Дел од интервјуираните, причините ги наоѓаат во континуираните **упади од различни страни во слободното синдикално организирање**. Сепак, синдикалните претставници нагласуваат дека нема драматично опаѓање на членството во нивните синдикати.

Синдикалните претставници како причина за маргинализација исто така го набројуваат и **старењето на членството и незаинтересираноста на младите** да се ангажираат и да се активираат во синдикалните активности. Тоа резултира со генерациско непренесување на знаењето, искуствата и меморијата.

„Главен проблем е стареењето на членството и тоа што сè послабо се приклучуваат помлади работници, исто така проблем е и оневозможување пристап на синдикатите во компаниите во индустриските зони и компаниите што се странски директни инвестиции.“ (ССМ)

Интервјуираните синдикални претставници од приватниот сектор исто така го потенцираат мешањето на газдите во синдикалното организирање. Таквиот рестриктивен однос води кон создавање на антисиндикална атмосфера, а со тоа и се попречува зголемувањето на членството и окрупнувањето на синдикатите. Блиската релација на газдите со политиката и институциите е уште една причина за маргинализација што македонските синдикати силно ја нагласуваат.

„Во последниот период од две-три години забележуваме намалување на членството, што е глобален тренд, за тоа зборуваат и Светската и Европската конфедерација на синдикати поради појавата на нови форми на работни места, дигитализација, работа на платформи итн. Меѓутоа, кај нас намалувањето на членството има поинаква димензија, за што е запознаена и целата јавност, а тоа се незаконските упади во слободното синдикално дејствување, директните притисоци за истапување, насилното и незаконско преземање на цели синдикати, што се коси со Уставот, законите и конвенциите за слобода на здружување и синдикално организирање.“ (КСС)

Претставниците нагласуваат дека ефектите од опаѓањето на членството водат кон намалување на средствата. Со губењето на овие средства опаѓа и репрезентативноста, а со тоа драстично се намалуваат можностите за синдикални акции, за кампањи, лобирање и вмрежување. Сите тие елементи се набројуваат како клучни за моќта на синдикатот.

„Импликациите се помал број активности, како намалување посети на синдикални организации по фирми, намалување обуки и семинари, што всушност претставуваат синдикално образование, намалување активности за ново членство, намалување активности за лобирање за измена на постојни или носење на нови закон, намалување на бројот на вработените во синдикатот што ќе рефлектира на квалитативното и квантитативното извршување на задачите и активностите, намалување или неможност за редовна комуникација со европските сродни синдикати со што меѓународната соработка и размената на искуство и добра практика ќе биде доведена под знак прашалник, недоверба кај членството и работниците во способностите на синдикатот, што би рефлектирало повторно на исчленување од синдикатот или преминување во друг синдикат кон кој ќе искажат доверба.“ (Агросиндикат)

Одредени синдикални претставници, пак, главните причини за маргинализацијата ги лоцираат во слабата информираност на пошироката јавноста и членството за улогата на синдикатите. Тие нагласуваат дека постојано спроведуваат едукација, промоција и кампањи, но со ваквите акции порастот на синдикатите не е голем. Сепак, тие нагласуваат дека засега едукацијата е најдобрата алатка со која можат да се служат.

„Синдикатот најчесто работи на едукација на членството, посебен фокус има на едукација на синдикалните одбори и на главниот синдикален претставник. Понатаму, редовни состаноци со членството и синдикалниот одбор, но и со работодавачот за разни актуелни и отворени прашања и проблеми во фирмата.“ (КСС)

Претставниците на независните синдикати нагласуваат дека ги користат сите форми и методи што дозволуваат тие да излезат од зоната на маргините. Честото организирање на штрајкови и протести е една од позначајните форми со кои се служат тие. Меѓутоа, преку прес-конференциите, јавните дебати и социјалниот дијалог тие сметаат дека најдобро можат да ја покажат својата видливост. За да излезат од маргинализацијата на нерепрезентативноста, независните синдикати исто така се обидуваат да ја подобрат транспарентноста, да ги вклучат членовите во активностите на синдикатот и да ја информираат јавноста за нивните одлуки. Таквите напори се препознаени од страна на работниците, кои сè почесто се обраќаат кај нив за помош.

„Пред сè, преку нашите активности, како што се протести, штрајкови, прес-конференции, во голема мера успеваме да го наметнеме нашето влијание. Секако, не ја исклучуваме можноста и преку разговори, преговори, социјален дијалог да ги наметнеме нашите ставови и влијанија.“ (КСОМ)

Во однос на зголемувањето и подобрувањето на членството помеѓу работниците од помладата генерација, жените, неформалните работници и мигрантите, еден независен синдикат нагласува дека нивниот синдикат организира обуки, состаноци, средби со различни групи и кампањи за запознавање на младите со улогата на синдикатите. Претставник од друг голем синдикат од јавниот сектор, пак, во интервјуто покажа посебен ентузијазам кон вклучување на младите низ обуки во кои фокусот се става на значењето и свеста околу синдикалното организирање. Од овој синдикат укажуваат исто така на нивната грижа и инкорпорација на работници кои работат со договор на дело. Меѓутоа, ниту еден од интервјуираните синдикати во своето функционирање немале искуство со мигранти.

Генерално, едукацијата на членството сите интервјуирани ја истакнуваат како главен метод кон зголемување на членството. Оттука, со право синдикатите сметаат дека низ овие филтри на едукација може да се оплоди членството во синдикатот низ мрежи на нови синдикални активистички јадра.

КОН ПОДВОЈУВАЊЕТО

Според одредени претставници на македонските синдикати, неплаќањето на членарината („слободното возење“) е еден од моментите на внатрешна колизија и намалување на ентузијазмот кај членовите. Тоа имплицира мотивирање на другите да не плаќаат или да се пасивизираат. Преку членарината дел од членовите ја детектираат приврзаноста и чувството на припадност на членовите кон синдикатот.

„Овој дел се појавува како ‘правна празнина’ што е потребно да се дорегулира во ЗРО и да се постават ‘чисти’ правила на игра, а релевантното министерство да не се ‘вади’ со изговор дека зачленувањето во синдикат е доброволно и не може да се наложи плаќање членарина. Во светот веќе постојат добри примери и тие можат да се искористат и да се приспособат, како што се од Израел, Турција, Австрија.“ (Агросиндикат)

„Така, во една институција имате три или четири категории вработени (во судовите – судии, судска администрација, судска полиција и помошно-технички персонал). Некои права од работниот однос, покрај ЗРО, се регулирани и со посебни закони. Исто така, во институциите каде што има вработени униформирани лица (судска затворска и шумска полиција и пожарникари), доаѓа до подвоеност и антагонизам меѓу униформираните работници и другите вработени, што се одразува на моќта на синдикатот и на синдикалното организирање.“ (УПОЗ)

Одредени синдикати за внатрешните несогласувања ги издвојуваат моментите на политички влијанија и внатрешни политички мешања во синдикатот. Особено тоа е фундаментално доколку во раководството на синдикатот „бидат вклучени работници кои имаат јасна политичка определба“. Ваквите ситуации придонесуваат кон пасивизација на членството, губење мотив за понатамошно активирање и внатрешни несогласувања.

„Многу е опасно доколку во раководството на синдикатот бидат вклучени работници кои имаат јасна политичка определба. Во минатото сме имале искуство со оваа појава и предизвикувала судири. Низ членовите различни партии се пресметуваат во синдикатот. Меѓутоа, ние се трудиме вакви лица сè помалку да бидат вклучени во раководството на синдикатот.“ (КСОМ)

Од еден синдикален сојуз тврдат дека во нивната организација нема внатрешни несогласувања, додека, пак, други сметаат дека линијата на која се создава несогласување е помеѓу помладите членови кои бараат порадикални мерки, и постарите кои инсистираат на поблаги синдикални чекори. Сите синдикати се главно согласни за нивната стратешка позиција во социјалниот дијалог, од него не отстапуваат, но како што потенцира една синдикална претставничката, полека замира и културата на колективно преговарање.

„Најчесто, по последните три години, барањата на членството се однесуваат на порадикално изразување на незадоволството преку штрајкови и протести (што беше и пример изминатиот период), а сепак, ние, како синдикат, се обидуваме да го искористиме механизмот на социјален дијалог што, како што гледаме, полека има тенденција да исчезне.“ (КСС)

Во поглед на колективното преговарање, утврдување на репрезентативноста и плурализмот во колективните преговори, различни синдикати имаат различно мислење. Одредени синдикати сметаат дека во ваков синдикален хаос, каков што во моментот е присутен во државава, дорасцепкувањето на синдикатите во нови помали единици само би ја разводнила борбата. Според нив, потребни се моќни и крупни синдикати што финансиски би опстоиле и би ги оствариле своите цели. Тие сметаат дека често новосоздадените синдикати што имаат намера да бидат независни, се инструирани или имаат желба за моќ и функции. Синдикатите категорично укажуваат на придржувањето кон конвенциите на МОТ на чијашто основа почива колективното преговарање, а критериумите за репрезентативност се утврдуваат од земјите посебно. Отпука, репрезентативните синдикати треба да го имаат исклучителното право на преговарање.

„Во овие моменти на синдикален хаос во организирањето сметам дека треба да учествуваат само репрезентативните синдикати. Ако репрезентативните синдикати не ја искористат шансата и не склучат колективни договори и се неми набљудувачи или се приврзок на работодавачите, тогаш членовите ќе се разочараат, ќе истапат и ќе формираат нови синдикати. Само така ќе имаме синдикален плурализам. Вака синдикалното движење е расцепкано до максимум. Никој не ја гледа неговата иднина во обединувањето, туку во расцепкувањето. Некои се желни за функција, макар и маргинална, за работа со пари колку и да

се малку тие. Нам ни требаат синдикати со голем број членови, финансиски моќни заради остварување на своите активности (вклучувајќи ги протестите и штрајковите) и синдикати што имаат солидарни фондови за да ги помагаат членовите во одредени моменти.“ (УПОЗ)

Од друга страна, други синдикати сметаат дека плурализмот во колективното преговарање може да биде добар. Во колективното преговарање можат да бидат вклучени и помалите нерепрезентативни синдикати, меѓутоа договорот на крајот да го потпишат репрезентативните.

„Нашето мислење е дека сите синдикати треба да бидат вклучени во колективното преговарање, а нека потпишат репрезентативните синдикати. Ние ќе туркаме, ќе поддржуваме, ќе засилиме со аргументи. Не ни треба слава, нека потпишат големите.“ (КСОМ)

Всушност, со ова, нерепрезентативните синдикати бараат можност и удел во репрезентативните синдикати, за да имаат влијание и моќ, додека формално-правниот статус на репрезентативност на крајот да биде сведен само на технички чин. Ова може да се толкува и во насока на фузија на репрезентативни и нерепрезентативни синдикати, каде што синдикалната демократија и борбата за идеи, иако би се случувало на т.н. неутрален терен, на пример социјалниот дијалог, сепак потпишувањето да не помине без синдикална противтежа, туку во рамките на синдикатите да се прикаже интересот на поголем број синдикати и договорот на крајот да добие поголема релевантност.

КОН ЗАМЕНАТА

Во Република Северна Македонија нивото на соработка помеѓу институциите и организациите без синдикално членство не е на високо ниво. Генерално, мислењето на работниците е дека функционирањето на заштитните механизми е нефункционално. Мислењето е дека владее коруптивна практика, особено кога станува збор за Трудовиот инспекторат. Но, од друга страна, слично е мислењето за работата на синдикатите.

„Синдикатите најчесто се поврзувани со газдата и со управниот одбор и бесмислена членарина што на крајот се ефектуира во пакетчиња со чоколада пред Нова година.“ (Демири, М & Василев, К, 2019)

Анкетираните работници од студијата „Мерење на степенот на задоволство од механизмите за заштита на работничките права“ укажува на мислењето дека работниците веруваат дека и во синдикатите има коруптивна практика на кооптирана соработка помеѓу синдикалните лидери, газдите на компаниите и институциите одговорни за регулирање на работничките односи. Истражувањето покажува дека нивото на доверба во сите организации и институции што се занимаваат со работнички права е ниско.

Студијата укажува на тоа дека работниците се најмалку скептични кон работата на невладините организации и веруваат дека таму можат да најдат подобра заштита отколку што можат да добијат од синдикатите.

Незадоволство од институционалните механизми за заштита на работничките права



Така, студијата доаѓа до искуствата поврзани со Директните странски инвестиции и работничките совети како своевидна алтернатива на синдикатите во новоотворените фабрики и компании што дел од нив бројат и над 4.000 вработени лица. Обидите за формирање синдикати во дел од овие компании често завршуваат со отпуштање од работа на работниците кои се инволвирале во таквите дејства (Демири, М & Василев, К, 2019).

Слична е состојбата и во текстилната и во кожарската индустрија, каде што во состојба на немање на синдикална организација или структура, органското незадоволство ги поттикнува работниците на бунт, штрајк и различни форми на манифестација на незадоволство.

„Една од работничките, вработена во една од конфекциите во Штип, смета дека право на синдикат немаат, односно дека синдикатот е составен од неколкумина кои се блиски до газдата и дека сите договори и сè се одлучува помеѓу тие неколкумина надвор од работничките интереси. Меѓутоа, во услови на немање право за синдикат и автономно синдикално организирање, има примери што одат во насока на организирање на работниците во одбори, односно работнички совети. Тие совети се мобилизираат секогаш кога односот на газдите кон нив е на работ на издржливоста. Неколкупати овие работници од неколку фирми и компании организирале самостојно штрајкови, поради неплаќање на плата од страна на работодавачите.“ (Демири, М & Василев, К, 2019)

Оваа парасиндикална организација во определени услови и гранки може да претставува своевиден пример за замена на синдикалната организација, меѓутоа таа е неодржлива поради многу фактори како: немање на формална структура и организација за пренос на незадоволството во организирана борба за подобрување на правата што не се само изблик на неисплатени плати туку и систематско кретење права што следуваат со склучувањето на работниот однос, немање солидарност со други единици на работнички совети од други фабрики и компании, немање мотив и континуитет за постојана борба и градење позиции за преговарање, неможност за учество во социјалниот дијалог итн.

Од друга страна, работничките совети за постојните синдикати можат да послужат како ќелии во кои во среднорочна иднина може да се изгради синдикат. Изгубената доверба во синдикатите на работниците од внатрешноста на државава може и треба да биде поттик за пристап кон работниците и црпење знаења и искуства за работниците, но и за начините што ги користат тие во дадените ад хок услови за манифестација на незадоволство и создавање позиции за непосредно преговарање со газдите.

КОН РЕВИТАЛИЗАЦИЈАТА

Примената на технологијата и алатките што синдикатите ги имаат на располагање се една од најважните компоненти за ревитализација на синдикатите според сите интервјуирани синдикалци. На второ место се обуките во различни форми, работилниците и сите придружни материјали (прирачници, памфлети, соопштенија, прогласи) што произлегуваат од ваквите собири. Покрај ваквите активности, одредени синдикати се обидуваат да ја прошират својата синдикална мрежа и преку отворање на регионални канцеларии.

„Во зависност од финансиската состојба на синдикатот се обидуваме да отвориме повеќе регионални канцеларии опремени со современа техника, преку отворање интернет-страница на синдикатот.“ (КСОМ)

Синдикатите се исто така присутни на социјалните мрежи и ги следат трендовите на комуникација. Со ваквите иновативни алатки тие сметаат дека ќе придонесат кон едукацијата на членовите и јавноста за значењето на членството во синдикат. Интервјуираните синдикалци посочуваат дека држат обуки и работилници за членство и дека секоја обука е наменска подготвена. Темите за обуките се секогаш актуелни, а покрај синдикалните теми, на обуките се воведуваат и т.н. меки вештини посебно за синдикалниот одбор.

Што се однесува, пак, до технологијата и опремата со која располагаат синдикатите, одредени синдикати тврдат дека редовно ја обновуваат и ја надградуваат.

„Во делот на едукацијата постојано внесува промени, на модерен начин се држат обуките и работилниците, секоја обука е наменска и е 'tailor made', се користат посебни техники, алатки и методи. Темите за обуките секогаш се актуелни и покрај синдикалните теми на обуките се воведуваат и т.н. меки вештини посебно за синдикалниот одбор. Вработените исто така се едуцираат. Опремата редовно се обновува и/или се надградува.“ (Агросиндикат)

Синдикатите најчесто работат со утврдена програма и план на активности со определен буџет, што се усвојуваат од страна на внатрешните органи при крајот на тековната година. Повеќето активности, синдикатите ги работат по принципот на проект или кампања што придонесува кон правилна распределба на ресурсите, вработените, буџетот, времето.

„Синдикатот работи со однапред утврдена програма и план на активности со определен буџет, што се усвојуваат од органите на синдикатот при крајот на тековната, за следната година. Сите активности, синдикатот ги работи по принцип на проект или кампања што придонесува синдикатот да има правилна распределба на ресурсите, вработени, буџет, време.“ (Агросиндикат)

Во однос на **вмрежувањето**, интервјуираните синдикати имаат обемен вмрежувачки карактер. Сите синдикати нагласија дека се вмрежени и остваруваат контакти со меѓународни синдикати и меѓународни синдикални мрежи, но не влегуваат подетално во нивната соработка.

„...синдикатот е член на ЕФФАТ и ИТУЦ, европски синдикати кон кои редовно се плаќа членарина. Постојано сме во комуникација со нив, присуствуваме на состаноци, испраќаме и добиваме извештаи, учествуваме во работата на органите на мрежите итн.“ (Агросиндикат)

„Синдикатот број 1 е дел од ЕПСУ – Европската федерација на синдикатите од јавниот сектор и ПСИ – светската федерација на синдикати од јавен сектор. Во 2005 година потпишана е повелба за соработка, што во 2017 година се преточила во Меморандум за соработка со синдикати од Србија, Црна Гора, БиХ и Албанија. Тие ја истакнуваат долгогодишната соработка со синдикатот за државни службеници на Хрватска.“ (УПОЗ)

„Синдикат број 2 членува во неколку меѓународни синдикати и тела, како Светската конфедерација на синдикати (ITUC) и Европската конфедерација на синдикати (ETUC), каде што активно учествува во органите на управување и во сите активности што ги имаат тие. Додека, пак, на регионално ниво, КСС е членка на РСС 'Солидарност' – мрежа на синдикати од земјите на поранешна Југославија.“ (КСС)

„Синдикат број 3 е дел од меѓународни синдикални групи, чијшто критериум е членство врз база на репрезентативност и активности, а КСОМ контактираат со синдикати од други држави преку билатерални средби и онлајн-разговори, каде што се разменуваат ставови и искуства.“ (ССМ)

Во однос на **соработката со невладините организации**, сите интервјуирани синдикати истакнаа дека имаат остварено некаква соработка со организации што се активни на полето на работничките права или работат на проекти поврзани со работничките права. Одредени синдикати истакнуваат дека се консултирале во одредени периоди со претставници на НВО, а други, пак, имаат потпишано повеќе меморандуми. Ваквите меморандуми подоцна се преточуваат во заеднички кампањи, работа на проекти итн.

„Ние работиме на вмрежување и активно дејствуваме и со организации од невладиниот сектор. Имаме склучено повеќе меморандуми за соработка и остваруваме заеднички активности, водиме заеднички кампањи, работиме на проекти и сл.“ (УПОЗ)

Иако постои соработка и вмрежување со НВО, од некои синдикати сметаат дека таа соработка е површна. Тие истакнуваат дека соработката треба да биде непосредна. Како пример ја земаат „Повелбата за солидарност“, потпишана во 2013 година помеѓу невладини и синдикати, повелба што ја има изгубено својата виталност.

„Нашиот синдикат беше иницијатор и организатор на соработка на неколку прогресивни синдикати и невладини организации пред седум години со потпишување на Повелбата за солидарност потпишана во предвечерјето на Први мај во 2013 година со јасна порака дека ќе бидеме новата сила на синдикалната

борба. Меѓутоа, како пристапуваа повеќе синдикати и други организации, Повелбата за солидарност ја изгуби својата виталност, а последниве две години не се ни чувствуваат нејзините активности.“ (УПОЗ)

Иднината за синдикалното движење, според интервјуираните синдикати, треба да се насочи кон промени на правната рамка.

„Промени во регулативата за зацврстување на позицијата на синдикатите и неможност за мешање во нивната работа од страна на работодавачите; определување рокови за колективен договор во кој се преговара и се завршува; воведување казни за работодавачите кои не почитуваат колективен договор, и на гранка и на ниво на работодавач; определување членарина за нечленови на синдикатите поради уживање на истите права од колективен договор како и членовите; воведување во образовниот систем предавања за синдикати и работнички права (последните години од основно и од средно образование и секоја година на факултет), затоа што работниците не си ги знаат своите права и никој не ги припремил за пазарот на трудот од овој аспект (посебно младите работници).“ (Агросиндикат)

Од синдикатите сметаат дека потребни се квалитетни измени во законската регулатива што ќе го стимулираат синдикалното здружување на повисоко ниво. Тие сметаат дека постојните синдикати се многу на број, но не се здружени во повисока форма на организирање, немаат стручни квалитети и програмската определба им е нејасна, а како такви не можат да потпишат колективни договори. Исто така, веруваат дека промените во законот за работни односи ќе отворат нова можности. Тие бараат да се допрецизираат членовите за синдикално организирање и дејствување.

„Во постојната законска регулатива да се направат квалитетни измени што ќе го стимулираат синдикалното здружување на повисоко ниво. Сега имаме безброј синдикални организации што не се здружени во повисока форма на организирање. Постојат сами за себе, не можат да потпишат колективни договори, немаат стручни квалитети и е нејасна нивната програмска определба, а сепак опстојуваат и се занимаваат со трговија, туристички патувања, спортски активности и слични безначајни активности својствени за синдикатот.“ (УПОЗ)

Друг синдикат, пак, иднината ја гледа во воведувањето на задолжително колективно договарање со што би се зголемил и бројот на членови. Според нив, ова претставува европска практика.

„Постои многу мало знаење за синдикатите и нивната работа и од страна на работодавачите, работниците и институциите. Поради тоа се потребни промени во регулативата за зацврстување на позицијата на синдикатите и неможност за мешање во нивната работа од работодавачите; определување тајминзи/рокови во кој се преговара и се завршува за колективен договор; воведување казни за работодавачите кои не почитуваат колективен договор и на гранка и на ниво на работодавач; определување членарина за нечленови на синдикатите поради уживање на истите права од колективен договор како и членовите; воведување во образовниот систем, предавања за синдикати и работнички права (последните години од основно и од средно образование и секоја година на факултет), затоа што работниците не си ги знаат своите права и никој не ги припремил за пазарот на трудот од овој аспект (посебно младите работници).“ (Агросиндикат)

Од друга страна, друг синдикат смета дека треба да се зголеми свеста кај работниците за силата на здружување и бенефициите што можат да ги добијат работниците. Тука се потенцира и синдикалното организирање на вработените во приватниот сектор, што е на пониско ниво од јавниот сектор. Таму постојат и нови облици на вработување што воопшто и немаат можност за синдикално организирање.

„За таа цел... работи на модернизација на услугите што ги нуди и привлекување членови кои не се синдикално организирани.“ (КСС)

ЗАКЛУЧОК

Како да се зајакне улогата на синдикатите е комплицирано прашање што не може да се одговори со една студија. За тешкотијата да се даде дефинитивен одговор на ова прашање зборува и податокот дека тоа не успеале да го направат ниту големите светски синдикати, Меѓународната организација на трудот (МОТ), познати универзитети и признати автори во областа. Што се однесува, пак, до најдобрите предлози за зајакнувањето на синдикатите во современата литература, тие се партикуларни и се однесуваат на одредени национални држави. Практика на некои држави е да ги пресликуваат решенијата од државите каде што синдикатите се повеќе организирани и влијателни, но таквите решенија не значи дека ќе бидат успешни секогаш и секаде. Затоа, при применување политики, институциите секогаш предвид треба да го имаат локалниот историски и социолошки контекст.

Што се однесува, пак, до сериозна и широкоприфатена идеја за зајакнување на улогата на синдикатите на светско ниво, таа речиси и воопшто да не постои или е површна и недоволно обработена. Кусокот на иновативни идеи се должи на неможнота да се замисли нов економски систем што ќе го замени постојаниот и ќе обезбеди поголемо учество на работниците во економското планирање.

Поради високиот процент на невработеност на глобално ниво, флексибилните политики за трансфер на капитал и агресивните развојни политики на националните држави, денешниот економски систем му дава широка можности на капиталот лесно да се префрли од една географска средина во друга. Во тој случај, за да ги намали трошоците и да го зголеми профитот, капиталот ќе ја одбере онаа држава што ќе му овозможи оптимални услови, а тоа за државите значи – трка за дното. Таквата ситуација, пак, им остава тесен простор за маневрирање на синдикатите и ги става во ситуација да можат да се занимаваат само со нивната локална економија и со зачувување на нивните работни места со многу мала можност за меѓународно солидаризирање.

Во современата дискусија за зајакнување на синдикатите, најчесто решенијата се наоѓаат во рамките на веќе споменатите четири сценарија. Овие сценарија даваат добра аналитичка рамка врз основа на која работничките организации можат да ги создаваат нивните стратегии за отпор. Но, и покрај сè, загрижува податокот дека трендот на опаѓање на членството доведува голем број синдикати во ситуација на опстанок. Опстанокот, пак, наметнува тензични социјални односи што не одат во прилог на синдикалната солидарност. Сличен е примерот и во Република Северна Македонија.

Во современата синдикална историја, нашите работнички организации се соочија со многу повеќе предизвици од синдикатите во западните и во другите развиени држави. Но, и покрај предизвиците, како транзицијата и глобализацијата, нашите синдикати опстојуваат, имаат своја инфраструктура, учествуваат во социјалниот дијалог и се активни меѓу нивното членство. Секако, тоа е за поздравување. Сепак, нашите синдикати треба да преземат поагресивни мерки во поглед на организација и солидаризирање за да можат дополнително да го изградат авторитетот а со тоа и влијанието во новите економски политики. Ние, како истражувачи, со оваа студија сакаме да придонесеме кон оваа дебата и затоа ги даваме следните препораки.

ПРЕПОРАКИ

- Подобрување на односот со невладините организации и другите граѓански организации и иницијативи, затоа што таквите сојузи се покажуваат како најуспешни во водење кампањи и адресирање на одредени прашања, како што се: подобрување на законската рамка, адресирање на неформалната работа, прекршување на работничките права, контакти со меѓународни организации и фондации, присуство на социјални медиуми.
- Зајакнување на работата на организациите без членство. Односно зајакнување на работата на трудовиот инспекторат, судовите и комисиите за заштита од видовите дискриминација. Со зајакнување на овие институции ќе се подобри правната сигурност на синдикатите, а со тоа синдикатите ќе имаат повеќе време и ресурсите, што наместо да ги насочуваат за правно застапување на нивните членови, ќе можат да ги насочат кон создавање политики за унапредување на работничките права.
- Поголемо вклучување на жените, младите и неформалните работници во работата на синдикатите. Зголемување на демографскиот опсег е еден од главните предуслови за зголемување на членството на синдикатите. Жените и младите не треба само да бидат членови кои редовно ќе плаќаат членарина туку треба и активно да бидат вклучени во извршните тела на синдикатите. Нивните идеи можат да бидат клучни во регрутирање и организирање на членството. Младите членови, пак, кои извршуваат работни задачи на дигиталните платформи, не се социјално и пензиско осигурени и можат кај синдикатите да поттикнат нови идеи за солидарност помеѓу неформалните работници базирани на современите начини на комуникација.
- Поголемо синдикално организирање во приватниот сектор. Тоа значи дека синдикатите, заедно со невладините организации и со поддршка на институциите, ќе почнат и ќе спроведат кампања за поголемо синдикално организирање во приватниот сектор. Посебен успех ќе биде доколку се издејствува синдикално организирања во индустриските погони на странските директни инвестиции.
- Синдикално организирање во малите фирми. Синдикалното организирање во малите фирми може да биде предизвик со оглед на тоа што работниците работат заедно со газдите. Но, во помалите фирми можат да се разгледаат опциите за работнички совети или да се поттикнат други форми на организација што ќе го зголемат колективниот глас на вработените во малите фирми.
- Форми на внатрешна медијација на внатрешните подвојувања. Синдикатите треба да ги признаат и да ги мапираат внатрешните конфликти што водат до подвојувања и да најдат решенија базирани на компромис, а со тоа да ја зголемат солидарноста помеѓу членството.
- Вклучување на синдикатите во граѓанските протести. Синдикатите треба јасно да даваат поддршка на граѓанските протести и со тоа повеќе да се активираат во секојдневниот политички живот. Нивното идеолошко профилирање може да придонесе многу кон промена на политичките институции.
- Синдикатите од јавниот сектор да покажат поголема солидарност со синдикатите од приватниот сектор. Доколку синдикатите од јавниот сектор истапуваат со барања за нивните работници, секогаш треба да ги земат предвид и основните потреби на работниците од приватниот сектор. Со таква лидерска улога, синдикатите од јавниот сектор ќе можат да го наметнат своето синдикално организирање врз целото општество.
- Современи форми на комуникација. Синдикатите мораат редовно да ги ажурираат своите онлајн-профили и со тоа да ја вклучуваат јавноста во дебата и разговори за прашања од работничка проблематика. Покрај тоа што можат да ја зголемат транспарентноста во работата на синдикатите, современите форми на комуникација исто така можат да служат како јавни гласила на синдикатите, затоа што овие современи алатки нудат многу опции за стигање до пошироката јавност.
- Меѓународно вмрежување. Меѓународното вмрежување е клучно за размена на знаење, искуства и солидарност. Контактите и средбите со претставниците на меѓународните синдикати (особено со оние во кои синдикалната сцена е силна) можат да придонесат кон нов елан во работата на македонските синдикати. Знаењето што меѓународните синдикати можат да им го пренесат на домашните синдикати е исто така клучно за синдикално организирање во индустриските погони на т.н. странски директни инвестиции.

БИБЛИОГРАФИЈА

- Bryson, A. &, & Davies, R. (2018). Family, Place and the Intergenerational.
- Dimitrova, D. &. (2005). Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work. Geneva: International Labour Organization.
- Doerfing, N. &. (2018). Crisis-related collective bargaining and its effects on different contractual groups of workers in Belgian and German workplaces. *Economic and Industrial Democracy*, 131-150.
- Durazzi, N. &. (2018). Social solidarity for all? Trade union strategies, labor market dualization, and the welfare state in Italy and South Korea. *Politics & Society*, 205-233.
- Emmenegger, P. (2014). The power to dismiss: Trade unions and the regulation of job security in Western Europe. New York: Oxford University Press.
- Eurofound. (2012). Former Yugoslav Republic of Macedonia: Industrial Relation Profile. European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.
- Fletcher Jr, B. &. (2008). *Solidarity Divided: The Crisis in Organized Labor and a New Path Toward Social Justice*. Los Angeles: University of California Press.
- Freeman, R B &, Hersch, J & Mishel, L. (2005). Emerging labor market institutions for the Twenty-First Century. The University of Chicago Press.
- Gomez, R & Willman, P. (2016). Voice in the wilderness? The shift from union to non-union voice in Britain. Oxford University Press, Chapter 16.
- Heckscher, C & McCarthy, J. (2014). Transient solidarities: Commitment and collective action in post-industrial societies. *British Journal of Industrial Relations*, 627-657.
- Ivanovska, M. (2014). ORGANIZED LABOR IN POST SOCIALIST MACEDONIA: THE PATH TO MARGINALIZATION. Budapest: Central European University Department of Political Science.
- Majhoshev, A. &. (2014). Results from the Reserarch on the Collective Negotiation in the Republic of Macedonia during the Transition. *Journal of Process Management – New Technologies*, 1-9.
- Marx, P. &, & Starke. (2017). Dualization as destiny? The political economy of the German minimum wage reform. *Politics & Society*, 559-584.
- Milkman, R. (2013). Back to the Future? US Labour in the New Gilded Age. *An International Journal of Employment Relations*, 645-663.
- Pringle, T. &. (2011). *The Challenge of Transition: Trade Unions in Russia, China and Vietnam*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Serrano, M. &. (2011). *Trade Unions and the Global Crisis, Labour Visions, Strategies and Responses*. Geneva: International Labour Organization.
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Tapia, M & Ibsen, CL & Kochan, T A. (2015). Mapping the frontier of theory in industrial relations: the contested role of worker representation. *Socio-Economic Review*, 157.
- Visser, J. (2019). Trade Unions in the Balance. ILO ACTRAV Working Paper.
- Василев, К. &. (2018). Синдикатите во Македонија, кон ново синдикално социјално движење. Скопје: Левичарско движење Солидарност.
- Демири, М & Василев, К. (2019). Мерење на степенот на задоволство од механизмите за заштита на работничките права. Скопје: Хелсиншки комитет за човекови права.
- МАКСтат, Б. н. (2009). Број на активни деловни субјекти по сектори на дејност според НКД Рев. 1 и поред бројот на вработени. Скопје: Државен завод за статистика.
- Св. Климент Охридски, У. Б. (н.д.). Невработеноста во Република Македонија најголем социоекономски проблем. Повратено од <https://www.uklo.edu.mk/filemanager/trudovi/2ro%20mesto%20trud.pdf>.

