FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Втор документ за политики во рамки на работата
на експертската група за економски и социјални прашања

КАКО СИНДИКАТИТЕ ДА БИДАТ (ПО)ЕФЕКТИВНИ ВО ОДБРАНАТА И УНАПРЕДУВАЊЕТО НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА?

Здравко Савески

Втор документ за политики во
рамки на работата на експертската група
за економски и социјални политики

КАКО СИНДИКАТИТЕ ДА БИДАТ (ПО)ЕФЕКТИВНИ ВО ОДБРАНАТА И УНАПРЕДУВАЊЕТО НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА?

Здравко Савески

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

КЛУЧНИ ТЕЗИ

Теза 1

Нивото на работнички права, кои се важен дел од корпусот човекови права, во Македонија е доста ниско. За да се подобри состојбата со работничките права, нужно е да дојде до зајакнување на синдикатите како основна институција која може да ги одбрани и унапреди работничките права.

Теза 2

Ниската доверба во синдикатите од страна на работниците е најважниот ограничувачки фактор што ги спречува синдикатите да бидат поуспешни во остварувањето на своите заложби. Враќањето на довербата на работниците во синдикатите е нужен предуслов за синдикатите да можат да го зголемат ефектот од својата работа.

Теза 3

Ангажманот на самите работници во одбраната и унапредувањето на работничките права и интереси е нужен фактор за успешноста во застапувањето на работничките интереси од страна на синдикатите. Без поактивно ангажирање на самите работници синдикатите не можат да направат позначаен исчекор во одбраната и унапредувањето на работничките права и интереси.

Теза 4

Синдикатите во Македонија се во подреден однос кон политичките партии, а често се и директно инструментализирани и контролирани од нив. За да се создаде поволна законска рамка и политичка клима во која ќе делуваат синдикатите, потребно е синдикатите да работат на тоа релациите со партиите да ги свртат во своја корист.

Теза 5

Важечката законска регулатива што се однесува на синдикатите значително им ја отежнува работата на синдикатите. Потребна е нејзина промена за синдикатите да не се соочуваат со законски пречки во својата работа и да можат (по)непречено да ја вршат својата работа.

НАЈВАЖНИ ПРЕПОРАКИ

Потребна е поинтензивна теренска работа со работниците во насока на нивно себе-перципирање како фактор од кој зависат работничките права, како нужен предуслов за нивен поголем ангажман во одбраната и унапредувањето на работничките права и интереси.

Во склоп на поофанзивната синдикална стратегија за промена на потчинетиот однос на синдикатите во однос на политичките партии, потребно е членовите на синдикатите кои истовремено се членови и на политички партии во сопствените партии да ги застапуваат синдикалните барања наместо во сопствените синдикати да спроведуваат партиски агенди.

Потребно е да се направат промени во законската регулатива што се однесува на синдикатите во однос на постапката за регистрирање, утврдувањето репрезентативност, вклученоста во одлучувањето во трудовата сфера, остварувањето на правото на штрајк, како и во однос на прекршочните одредби што се однесуваат на синдикатите.

ПРОБЛЕМИ И ПРЕДИЗВИЦИ

Во Македонија во моментот има значителен синдикален плурализам. Постојат четири синдикални сојузи и барем осум самостојни грански синдикати кои не се дел од синдикални сојузи. Синдикални сојузи се: Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ), Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС); Унијата на независни и автономни синдикати на Македонија (УНАСМ) и Конфедерацијата на синдикални организации на Македонија (КСОМ). Од нив, најголем број грански синдикати има ССМ – 18 (или 17, без исклучениот Мултиетнички синдикат на образование). Самостојни грански синдикати без кровно здружение се: Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници, Синдикатот на македонската дипломатска служба, Синдикатот на културата, Самостојниот синдикат на вработените во универзитетските клиники, центри, клинички болници и други јавни здравствени установи, Синдикатот на работниците од финансиските организации, Сојузот на синдикати на земјоделски производители, Републичкото синдикално здружување за земјоделски СПАС – Новаци и Синдикатот на фудбалери на Македонија. Нема никакви индикации од кои може да се заклучи дека овој значителен синдикален плурализам во Македонија доведе до подобрување во застапувањето на работничките интереси во однос на времето кога имаше низок синдикален плурализам. Впрочем, синдикалниот плурализам сам по себе не гарантира дека нивото на застапување на работничките интереси ќе биде повисоко од ситуацијата кога постои само еден синдикален сојуз. Напротив, синдикалниот плурализам може да придонесе за слабеење на моќта на синдикатите (Шроедер, Калас б.г.: 8).

Што се однесува до бројот на синдикално организирани работници, според официјалните податоци тој воопшто не е занемарлив. Во 2010 година, при процесот на утврдување репрезентативност на синдикатите, беше констатирано дека двата репрезентативни синдикални сојузи, ССМ и КСС, заедно имаат 119.724 членови што плаќаат членарина, односно 27,5% од вкупниот број вработени во РМ (Сл. весник на РМ 2010: 19-20). Во 2015 година вкупното членство на ССМ и КСС незначително се намали на 113.790 членови, а членството на КСС дури и благо се

зголеми (Сл. весник на РМ 2015а: 7-8, Сл. весник на РМ 2015b: 35). Ако на оваа бројка се придодаде членството на двата нерепрезентативни синдикални сојузи и на самостојните грански синдикати, може да се процени дека вкупниот број на синдикално организирани работници изнесува околу 120.000-125.000, што претставува 25-26% од вкупниот број вработени во РМ.

ТАБЕЛА 1:
Број на членови на ССМ и КСС во 2010 и 2015 година

	Приватен сектор		Јавен сектор		Вкупно	
Година	**2010**	**2015**	**2010**	**2015**	**2010**	**2015**
ССМ	42.219	28.594	33.778	37.792	75.997	66.386
КСС	336	1.637	43.391	45.767	43.727	47.404
Вкупно	42.555	30.231	77.169	83.559	119.724	113.790

Споредено со почетокот од транзицијата, кога во 1993 година ССМ броел 364.000 члена, односно организирал 70% од вработените (Кирџиевска 1993: 3) падот во нивото на синдикална организираност е очигледен. Но, од друга страна, треба да се нагласи дека ова ниво на синдикална организираност претставува едно од повисоките нивоа на синдикална организираност споредено со поскомунистичките земји од Средна и Источна Европа, сегашни членки на ЕУ (Шроедер, Калас б.г.: 6) и повисоко ниво од нивото на 21 од 34 земји членки на ОЕЦД (OECD б.г.). При тоа, Македонија има повисоко ниво на синдикална организираност од Германија (17,7%), па дури и од една Грција (21,3%), европскиот пример на организирано и борбено работничко движење. Но, треба да се има предвид дека вкупниот број на синдикално организирани лица во Македонија е поголем од бројот на лица кои сакаат да бидат синдикално организирани, поради притисоците за членување во синдикатите кои на вработените им ги врши државата како работодавач и, парадоксално, самите приватни газди (Saveski 2015c: 103). Дополнително, еден дел од членовите на синдикатите и не знаат дека членуваат во синдикати, но сето тоа не го побива фактот дека, компаративно гледано, нивото на синдикална организираност во Македонија е високо.

Важно е да се посочи на разликите во синдикалната организираност помеѓу јавниот и приватниот сектор. Според решенијата по повод утврдувањето репрезентативност на синдикатите, во јавниот сектор во 2010 година повеќе од половина од вкупниот број на вработените (53,3%) биле членови на КСС и ССМ. До 2015 година бројот на синдикално организирани работници во јавниот сектор се зголеми од 77.169 на 83.559, иако процентот на синдикална организираност незначително се намали (52,4%). Сосема поинаква е ситуацијата во приватниот сектор. Во 2010 година ССМ и КСС имаа 42.555 членови кои работеа во приватниот сектор (14,7% од вработените во приватниот сектор), додека во 2015 година тој број се намали на 30.231 (9,64%), односно за речиси една третина (Сл. весник на РМ 2010: 19-20, Сл. весник на РМ 2015a: 7-8, Сл. весник на РМ 2015b: 35).

ТАБЕЛА 2:
Членство на ССМ и КСС во 2010 и 2015 година (во проценти)

	Приватен сектор		Јавен сектор		Вкупно	
Година	**2010**	**2015**	**2010**	**2015**	**2010**	**2015**
ССМ	14,53	9,12	23,34	23,69	17,47	14,04
КСС	0,12	0,52	30,00	28,70	10,05	10,02
Вкупно	14,66	9,65	53,34	52,40	27,52	24,06

Како што може да се забележи, разликите во синдикалната организираност помеѓу јавниот и приватниот сектор се драстични. Додека во јавниот сектор секој втор вработен е член на ССМ и КСС, во приватниот сектор само секој десетти вработен е нивни член. Кај приватниот сектор исто така постои разлика помеѓу синдикалната организираност во приватизираните фирми и кај изворно приватните фирми. Во приватизираните фирми, пред приватизацијата често имало синдикална организација, која не ретко продолжила да постои и по приватизирањето на фирмата. Тоа не е случај со изворно приватните фирми во кои допрва треба да се формира синдикат и, како што покажува реалноста во Македонија, доста ретко се случува да дојде до тоа. Главната причина за тоа е себе-поставувањето над Уставот на Република Македонија од

страна на газдите, иако големината на фирмата исто така е фактор. Како и во останатите земји, и во Македонија почесто има синдикални организации во претпријатијата со повеќе вработени отколку во оние со помалку вработени. А изворните приватни фирми во Македонија обично спаѓаат во редот на мали и средни претпријатија.

Инаку, бројот и процентот на претпријатија и институции во кои има синдикални организации е потешко да се утврди отколку бројот на членови на синдикатите. Според една информација, на крајот на 2012 година во Македонија имало околу 2.000 синдикални организации на ниво на работодавач (Филиповска 2012), а според еден друг извор во истиот период оваа бројка изнесувала 2.280. Од тогаш оваа бројка веројатно се има намалено. Имајќи предвид дека според Заводот за статистика во Македонија во 2015 година имаше 70.139 активни деловни субјекти (од кои 56.261 имаа 1 до 9 вработени) (Државен завод за статистика 2016), може да се процени дека процентот на претпријатија и институции во кои има синдикални организации е под 10%. Веројатно има драстична разлика помеѓу бројот на синдикални организации во јавниот и приватниот сектор и, веројатно, како што спомнавме пред малку, почесто има синдикални организации во претпријатијата со повеќе вработени отколку во оние со помалку вработени.

Голем проблем на синдикатите, а можеби и најважниот, е што сите три категории што се важни за синдикатите (работниците кои се синдикално организирани, работништвото како целина и општата јавност) немаат доверба во синдикатите. Се нема доверба дека синдикалците имаат волја да делуваат во интерес на работниците, а, кога тоа не се доведува во прашање, се нема доверба дека тие имаат моќ да делуваат во интерес на работниците. Достапни информации за (не)довербата во синдикатите има само околу расположението на општата јавност. Најновите податоци потекнуваат од истражувањата на јавното мислење спроведени од Интернационалниот републикански институт (ИРИ) во 2014 и 2015 година. Како што може да се види од Табела 3, во 2014 година 53% од испитаниците одговорија дека синдикатите не придонесуваат или воопшто не придонесуваат кон решавањето на проблемите во земјата преку својата работа и активности. Наспроти тоа, само 12% од испитаниците одговорија дека тие придонесуваат кон решавањето на проблемите во земјата, а дополнителни 2% сметаа дека тие многу придонесуваат. Во 2015 година, на истото прашање беа дадени нешто

попозитивни одговори, иако сè уште секој втор испитаник (51%) одговорил дека синдикатите не придонесуваат или воопшто не придонесуваат кон решавањето на проблемите во земјата, додека 16% сметаа дека тие придонесуваат, а дополнителни 5% сметаа дека тие многу придонесуваат. Но, и во двата случаи од сите институции во врска со кои се изјаснуваа испитаниците синдикатите имаа најлош резултат и само во категоријата „воопшто не придонесуваат“ и агрегирано, „воопшто не придонесуваат“ и „не придонесуваат“ (IRI 2014: 32, IRI 2015: 30).

ТАБЕЛА 3:
Одговори на прашањето во кој степен синдикатите, преку нивната работа и активности, придонеле за решавањето на проблемите во земјата (во проценти)

	2014	2015
Воопшто не придонесуваат	31	26
Не придонесуваат	23	25
Ниту придонесуваат ниту не придонесуваат	21	19
Придонесуваат	12	16
Многу придонесуваат	2	5
Не знае / Одбил да одговори	12	9

И на второто прашање на кое испитаниците беа прашани и за синдикатите, резултатите беа крајно неповолни. На прашањето колку им веруваат на синдикатите врз основа на нивните акции во последните 12 месеци, во 2014 година 51% од испитаниците воопшто не им веруваа или не им веруваа, а 14% им веруваа или целосно им веруваа. Во 2015 година, резултатите беа слични, 52% воопшто не им веруваа или не им веруваа на синдикатите, а 14% им веруваа или целосно им веруваа. Повторно, во 2014 година синдикатите имаа најлош резултат од сите институции и во категоријата „воопшто не им верувам“ и агрегирано, „воопшто не им верувам“ и „не им верувам“. Во 2015 година, синдикатите имаа за 1% подобар резултат од политичките партии во категоријата на целосна недоверба, а беа израмнети со нив, на дното, во агрегираната категорија на недоверба и целосна недоверба (IRI 2014: 33, IRI 2015: 31).

ТАБЕЛА 4:
Одговори на прашањето за довербата во синдикатите, врз основа на нивните дејствија во последните 12 месеци (во проценти)

	2014	2015
Воопшто немам доверба	29	26
Немам доверба	22	26
Ниту имам доверба ниту немам доверба	22	26
Имам доверба	11	12
Целосно имам доверба	3	2
Не знае/Одбил да одговори	13	9

Многу се причините зошто има толкава недоверба во синдикатите и зошто тие се слаби (Saveski 2015c: 106-108). Некои од нив се должат на слабости во работата на самите синдикати, некои на недоволниот ангажман на самите работници во заштитата на сопствените права, а некои се резултат на неповолното опкружување (законска регулатива и однос на политичките партии). Толку се бројни причините зошто синдикатите се слаби и зошто дополнително ослабнуваат што подобрувањето во една или две сфери нема да значи дека синдикатите преку ноќ ќе станат ефективни во заштитата и унапредувањето на работничките права. Но, секоја промена на подобро во врска со кој и да е фактор што ги оневозможува синдикатите во нивното ефективно делување би значело барем минимален исчекор, кој би овозможил, со понатамошна успешна и доследна работа, синдикатите да ја вратат довербата кај работниците дека сакаат и дека можат да ги штитат правата и интересите на работниците. Веројатно најголемиот проблем е што голем дел од синдикалните лидери се далеку позаинтересирани за сопствените интереси отколку за интересите на работниците. Барем таква е (и најчесто со право) перцепцијата на членовите на синдикатот, на работништвото и на општата јавност. Отстранувањето на синдикалната бирократија, што се има вгнездено во многу синдикати во Македонија, од страна на самите членови на синдикатите, веројатно ќе даде најголем импулс во враќањето на довербата во синдикатите. Но, во врска со тоа треба

да се имаат предвид две работи. Прво, дека тоа е далеку полесно да се каже отколку да се направи. Синдикалната бирократија е одлично изверзирана да се спротивстави на какво било загрозување на нејзините интереси од страна на синдикалното членство. Второ, треба да се има предвид и ограничениот дострел на позитивните промени кај синдикалното раководство. Имено, и најдоброто синдикално раководство ќе биде бессилно ако синдикалното членство го остави само на себе во одбраната на работничките интереси.

Од долгата низа работи на кои треба да се поработи за синдикатите да станат (по)ефективни во заштитата и унапредувањето на работничките права, во продолжение ќе се задржиме само на три: односот кон работничките права од страна на самите работници, односот на синдикатите кон политичките партии и законската регулатива која се однесува на синдикатите.

ПРЕДЛОГ РЕШЕНИЈА

а) Промена на односот кон работничките права од страна на самите работници.

Во контекст на препораките како синдикатите да станат (по)ефективни, важно е да се проговори и за местото и улогата на самите работници во тоа. Зашто, дури и ако на чело на синдикатите дојдат најдобрите и најчесните синдикалци, дури и ако синдикатите ги направат сите промени кај себе што се нужни за работниците да почнат да имаат верба во нив, без промени и кај синдикалните членови нема да може да дојде до некој позначаен исчекор. Силата на синдикатот не зависи само од неговото раководство, туку и од неговото членство. Потребно е не само раководство да биде на висината на задачата, туку и обичните членови. Не само бирократското и/или неактивно раководство го умртвува синдикатот, туку тоа го прави и апатичното членство. На пример, штрајк не можат успешно да изведат пет или шест лица, па колку и да се тие ангажирани. И затоа е тешко еден синдикат да биде успешен. Треба и раководството да вреди, ама и членството. Само кај една од страните да има проблем (значи, или кај раководството или кај членството), синдикатот нема да може да ги оствари своите заложби.

Работниците се и не можат да не бидат еден од факторите од кои зависи статусот на работничките права во една земја. Работниците не можат да очекуваат од сите други (особено од синдикатите, Инспекторатот за труд и политичките партии) да ги одбранат и унапредат работничките права, а при тоа тие самите да седат настрана. Не само што е морално проблематично некој да очекува од другите да се изборат за неговите права без и тој самиот да даде придонес во таа насока, туку и останатите фактори често не можат да се изборат за правата на некој засегнат работник, дури кога навистина го сакаат тоа, без личниот придонес на тој работник.

Неопходно е да се поработи на општото гледање на работите од страна на самите работници и во таа насока тие особено треба да се мотивираат да ги надминат следните широкораспространети уверувања кои ги спречуваат да се ангажираат во одбраната на сопствените права:

- „Може да го изгубам работното место ако премногу се бунам“. Да, ама постои разлика помеѓу реален страв и претеран страв. Едно е да се оди со главата во ѕид, но молчењето не е злато, туку покана за дополнителна експлоатација и газење на правата. Не треба ниту да се оди со главата во ѕид, но ниту да се преѓутува во секоја прилика. Потребно е да се испитуваат границите на можното и да се вложи напор да се направи разлика помеѓу реалната проценка за можните реперкусии и претераниот страв.
- „Можеби наскоро ќе се подобрат работите“. Можеби. Но, можеби нема. Можеби уверувањето дека работите ќе се променат на подобро, без да има потреба од сопствено вмешување, претставува само гаење празна надеж. Никој не може да гарантира дека ќе биде успешна борбата за повеќе права. Но, вербата дека е можно да се направи позитивна промена е доста важна. Зашто дополнително мотивира и на тој начин ја зголемува веројатноста дека ќе се успее. Зошто да се отпишува вербата дека е можно, со сопствени сили, да се направи позитивна промена и истовремено да се полагаат сите надежи во тоа дека работите ќе се средат сами од себе или дека газдата ќе се смилостиви на маката на своите работници? Потребно е да се направи реална проценка колку е можно работите да се променат сами од себе, а колку е можно до позитивна промена да дојде преку сопствен ангажман. Работниците во Македонија не само што не им веруваат на синдикатите, не веруваат ниту во сопствените сили. И тоа е нешто што треба да се промени.
- „Никој нема да ми рече ‘фала’“. Ова е доста точно. Од твојот ангажман, ако ти успее, ќе искористат и оние што помалку се ангажирале, дури и оние што ти (ви) правеле пречки за да успеете. И навистина ова знае да демотивира. Но, борбата за сопствените работнички права е буквално тоа. Секој вложува напор за (и) нему да му биде подобро. Не смее да се изгуби од вид дека борбата за одбрана и унапредување на правата ќе се одрази позитивно не само на оние што помалку се залагале и на оние што стоеле настрана, туку и на оние што го понеле најголемиот товар. Тоа треба да биде наградата за ангажманот. Зборот „фала“ можеби ќе дојде, можеби нема, но тоа е споредно; главното е да се подобрат сопствените права.
- „Мојот синдикат не го бидува“. Во контекст на Македонија, ова многу често е точно. За жал. Не само што има доста синдикални раководства

кои за свој примарен интерес го сметаат уживањето во привилегиите што произлегуваат од вршењето раководна синдикална функција, туку има и синдикални раководства кои во принцип не ја злоупотребуваат својата функција, но се пасивизирале поради низа објективни и субјективни фактори. И во првиот и во вториот случај, перцепцијата за тој синдикат и кај работниците кои се негови членови и кај оние што не се – е неповолна. Но, негативната перцепција на синдикалното раководство и на неговата моќ да ги промени работите на подобро не е доволна причина работникот што сака нешто да промени околу својата положба да крене раце уште од самиот почеток. Треба врз основа на сопственото искуство да извлече сознание дали синдикалното раководство во неговото претпријатие/институција и на ниво на целиот синдикат е жолто, бирократизирано, или „само“ неактивно. Во вториот случај, појавата на нов работник кој има волја да ја подобри својата положба ќе биде дочекано позитивно од страна на синдикалните органи. И со вклучувањето на тој работник ќе се подобрат, барем малку, изгледите тој синдикат да го бидува. Во првиот случај, пак, треба да се направи обид да се разниша и отстрани синдикалната бирократија, а ако тој обид не успее, тогаш работникот треба да се отчлени од таквиот синдикат (за да не ја „храни“ и понатаму бирократијата од сопствената плата) и да се обиде да формира нов синдикат, формално или неформално.

- „Кај нас нема синдикат“. Во голем број претпријатија и институции во Македонија нема синдикат, особено во приватниот сектор. Таму допрва треба да се формира синдикат. Формирањето синдикална организација во некоја приватна фирма е доста тешка работа. Покрај можните пречки што би ги правел газдата, дополнително ограничување е неопходноста да се најдат барем неколку истомисленици кај работниците за да се формира синдикална организација. Некогаш, добра почетна тактика е да се организира неформална синдикална акција, која така нема да се нарекува, со цел да се испита теренот и работниците да се уверат во сопствената сила. Во секој случај, тоа што нема синдикална организација во одредено претпријатие, тоа што надлежниот грански синдикат не е на висината на задачата (поради оваа или онаа причина), тоа што колегите не се премногу подготвени да застанат во одбрана на своите права, не смее да биде изговор оној што е подготвен да се бори за своите права уште од

самиот почеток да се откаже. Некогаш, едноставно не е можно на краток рок да се успее да се формира синдикална организација или да се изведе некоја неформална синдикална акција, но не смее да дојде до откажување од намерите за организирање на колегите во одбрана на своите права.

Ова би биле главните причини што би ги навеле работниците во Македонија како причина или пречка самите да застанат во одбрана на своите права. При нивното наведување дадени се и објасненија кои можат да послужат во убедувањето на работниците да го надминат своето чувство на немоќ и апатија. Се разбира, и други аргументи можат да им послужат на синдикалните и работничките активисти во таа насока. Враќањето на вербата кај работниците во колективната акција и синдикалното организирање не е воопшто лесна задача и е речиси невозможно да се успее во тоа сè додека општиот имиџ за синдикатите е неповолен и во случаите кога на чело на одреден синдикат има синдикална бирократија. Но, во случаите со синдикатите кои немаат бирократизирано раководство, работата на мотивирање на работниците од нивниот сектор е исклучително важна. Не може да има брзи успеси, но мора да се почне од некаде.

6) Промена на подредениот статус на синдикатите во однос на политичките партии.

Денес голем дел од синдикатите во Македонија имаат подреден статус во однос на политичките партии. При тоа, не станува збор само за случаите на директна контрола на одреден синдикат од страна на некоја политичка партија, при што синдикалното раководство непосредно спроведува партиски агенди и се вклучува во пропагандните активности на политичката партија која го контролира. Подредениот статус се гледа и во тоа што синдикатите се тие кои зависат од добрата волја на партиите кога се работи за остварувањето на своите цели, а не обратно. Понатаму, тоа се гледа и во преголемата лагодност на политичките партии да не ги почитуваат договорите со синдикатите и нивните барања, како и во делувањето во рамките на синдикатите на синдикалните членови кои истовремено се членови на политичките партии врз основа на партиските, а не врз основа на синдикалните интереси.

Овој подреден статус на синдикатите мора да се промени и за тоа постои свест кај сите синдикалци кои не се партиски марионети. Зашто очигледно е дека од досегашниот меѓусебен однос партиите се тие што се целосни добитници, а синдикатите – целосни губитници. Но како да се направи тоа? Вообичаениот одговор е синдикатите да се држат што е можно подалеку од политичките партии. Како дел од таа стратегија, во најголемиот број синдикати, иако не е забрането да се членува во политички партии, носителите на функции во синдикатот, од најниско до највисоко ниво, не смеат да бидат носители на функции во политичките партии. Но, партиите оваа заштитна мерка на синдикатите успешно ја заобиколуваат на таков начин што нивните членови што се задолжени за работа со синдикатите (и нивно доведување под партиска „капа“) не се носители на функции во партиите, па дури не се ниту формално членови на партиите. Па оваа заштитна мерка на синдикатите е речиси целосно нефункционална.

Имајќи ги предвид ограничувањата и неуспесите на оваа стратегија, во 2000-те години дел од синдикатите направија два обиди за поофанзивна стратегија во однос на партиите. Но и двата обиди завршија катастрофално. И тоа дополнително ги натера синдикатите да се држат до претходната дефанзивна стратегија. Првиот обид го направи ССМ пред парламентарните избори во 2002 година. Тогаш, пред изборите, ССМ одржа состаноци со политичките партии и од нив побара да ги изложат своите програми за економски и социјален напредок. По овие состаноци, ССМ излезе со оценка дека најблиска им е економската програма на СДСМ и упати повик до своето членство, поради тоа, на изборите да гласаат за СДСМ. Но, откако СДСМ победи на тие избори, раководството на ССМ се чувствуваше изиграно: „Што стана после? Откако се сместија во фотелји политичарите нѐ избегнуваа, нивните министри одбегнуваа разговор, тешко беше да се оствари елементарен контакт“ (Сојуз на синдикатите на Македонија 2009: 3). Истиот впечаток го имаше и кај членството на синдикатот, кај работниците и кај општата јавност. Со јавната поддршка на СДСМ на изборите во 2002 година, и тоа само во економскиот дел, но не и во политичкиот, ССМ само дополнително го наруши својот имиџ без да добие ништо за возврат.

Следниот обид се случи на парламентарните избори во 2008 година. Тогаш ССМ излезе со сопствена граѓанска листа на изборите, во првата изборна единица. Беа собрани потребните 1.000 потписи од граѓаните,

но на изборите синдикалната листа предводена од Пецо Грујовски доби само 449 гласови, односно 0,26% од гласовите во таа изборна единица.

Во ситуација кога се покажува дека целосното држење настрана од политичките партии не дава резултати и дека тоа не претставува успешен механизам за спречување на влијанието на политичките партии врз синдикатите, но и во ситуација кога се покажа дека е неуспешна и контрапродуктивна стратегијата и на отворена поддршка за некоја партија на изборите и на самостојно излегување на изборите со синдикална изборна листа, како да се промени подредениот статус на синдикатите во однос на партиите? Синдикатот, по самата своја природа, не може да биде аполитичен, дури и да сака. „Иако синдикатот не е политичка партија, тој како (најмасовна) организација на работниците во државата има апсолутно право да влијае врз донесувањето на одлуките. Таквата позиција тој може да ја остварува низ институциите на демократското владеење, но и во изборните процеси. Ако изборите се главен приоритет за политичките партии и на нивните политички елити да ја освојат, а потоа и да ја задржат власта, тоа не значи дека синдикатот треба да биде незаинтересиран за учество и за влијание и да биде само нем посматрач“ (Груевски 2008). Исто така, само по себе, членувањето во политички партии на синдикалните членови, но и на синдикалните лидери не претставува хендикеп во работата на унапредување на синдикалните и работничките интереси. На пример, во Германија, една од земјите со највлијателно синдикално движење, членувањето во политички партии на синдикалните лидери не претставува ниту некаква фама ниту тајна. Така, во 2011 година претседателот на главниот синдикален сојуз ДГБ, Михаел Зомер, и речиси сите претседатели на гранските синдикати во состав на ДГБ беа членови на Социјалдемократската партија. А претседателот на гранскиот синдикат Верди, Франк Бсирске, беше член на Зелените. Претседателот, пак, на Тарифната унија, Петер Хасен, беше член на Христијанско демократската унија, а претседателот на Христијанскиот сојуз на синдикатите, Матеус Штребл, беше пратеник од редовите на Христијанско-социјалната унија (Дрибуш, Бирке 2012: 5, 8).

Во стратегијата да се преобрати односот синдикати-партии па партиите да бидат тие што ќе ги слушаат синдикатите, а не обратно, клучна улога можат да одиграат оние членови на синдикатите кои се истовремено членови и на политички партии. Во сегашната ситуација, токму овие членови се највиновни за подреденоста на синдикатите на парти-

ите. Тие далеку повеќе се идентификуваат со својата партија отколку со својот синдикат и следствено на тоа во синдикатите работат врз основа на партиските агенди. Но, ништо не кажува дека во принцип е неизбежно да биде така. Токму тие членови можат да бидат оние што во своите партии ќе ги застапуваат интересите на својот синдикат. Како резултат на таквото делување, партиите би станале пореспонзивни кон барањата на синдикатите. Голем сојузник во оваа насока е што во крајна линија личниот интерес на членот на синдикатот што е член и на политичка партија треба да биде мотивацијата зошто тој во рамките на својата партија би ги застапувал синдикалните барања. Имено, усвојувањето на барањата на неговиот синдикат би значело подобрување и на неговите права и интереси како работник. Се разбира, до инстантна промена на примарната идентификација наместо со партијата со синдикатот не може да дојде. И тоа бара работа на синдикатите на подобрување на сопствениот имиџ во очите на своите членови. Но, тоа што не може да дојде до инстантна промена на примарната идентификација кај синдикалните членови не значи дека синдикатите не треба да работат на ова поле. Зашто резултатите што можат да се постигнат на овој начин можат да бидат доста големи во делот на унапредувањето на работничките права и интереси преку влијание врз регулативата која е од интерес на синдикатите.

в) Промени во законската регулатива во насока на олеснување на работата на синдикатите.

Сегашната законска регулатива со која се регулира работата на синдикатите ги оптоварува нив со одвишни бирократски процедури и содржи големи можности за блокирање на нивната работа. Дел од регулативата е таква поради брзоплетост во процесот на донесување закони, без консултации со засегнатите страни (голем проблем со регулативата во многу области во последните години), а дел се должи на намерни недоречености или блокади кои свесно станале дел од законската регулатива со цел да се оневозможат синдикатите успешно да ја вршат својата улога.

Во февруари 2016 година дојде до исчекор во позитивна насока во однос на регулативата што се однесува на синдикатите. Имено, утврден е рок од 15 дена во кој надлежните органи се должни да одлучат

по барањата на синдикатот за упис во регистарот на синдикати и за утврдување на репрезентативност (Закон за работните односи 2016). Но, за синдикатите и понатаму да не се соочуваат со регулатива која ќе ја отежнува или оневозможува нивната работа, потребно е да се продолжи со промената на законската регулатива која се однесува на синдикатите и тоа во неколку области:

- Олеснување на **постапката за регистрирање** на синдикатите. Покрај утврдувањето рок во кој Министерството за труд и социјална политика е должно да одлучи по барањето на синдикатот за упис во регистарот на синдикати, потребно е да се изврши и следната промена на законската регулатива:
  - ✓ податоците за бројот на членовите на синдикатот врз основа на платена членарина да не се бараат од синдикатот при постапката за упис (чл. 191 од Законот за работни односи), туку само при постапката за утврдување на репрезентативноста (чл. 213-в). Согласно важечките законски одредби, на синдикатите им се наметнува обврска, при регистрирање на нова синдикална организација, да приложат податоци за бројот на членови врз основа на платена членарина во услови кога работодавачот не е обврзан да овозможи издвојување на дел од платата на неговите вработени по основ на синдикално членство. Па се доаѓа до маѓепсан круг: синдикатот не може да обезбеди податоци за своите членови врз основа на платена членарина и не може да продолжи со процесот на регистрација без приложување на овие податоци (Saveski, 2015a).
- **Утврдувањето репрезентативност** на синдикатите не смее да биде пречка на синдикалното организирање и делување. Во таа насока се препорачуваат следните две законски промени, покрај таа со која се утврдува рок за постапување по поднесувањето барање за утврдување на репрезентативност:
  - ✓ намалување на процентот на репрезентативност за синдикатите на ниво на сектор, гранка и работодавач од 20% на 10%, а на ниво на држава од 10% на 5% (чл. 212), односно усогласување на процентите за репрезентативност на синдикатите со тие што важат за здруженијата на работодавачи (чл. 213).
  - ✓ право на присуство на нерепрезентативните синдикати при колективното преговарање и на седниците на Економско-социјалниот совет (чл. 216-221 и 247).

- **Зајакнување на улогата на синдикатите во процесот на одлучување** во сферата на трудовата регулатива. Во оваа смисла, се даваат следните две препораки:
  - ✓ при донесувањето на закони кои се однесуваат на трудовата проблематика да се предвиди задолжително мислење од Економско-социјалниот совет.
  - ✓ делумна и постепена дерегулација на законите кои се однесуваат на трудовата проблематика со цел да се остави простор повеќе прашања да бидат регулирани преку колективни договори.
- Дерегулација на рестриктивните одредби за остварување на **правото на штрајк.** Регулирањето на правото на штрајк во Македонија преку одредбите на соодветните закони е исклучително рестриктивно и во голема мера го оневозможува остварувањето на правото на штрајк гарантирано со Уставот на Република Македонија. Неверојатен број од 27 закони содржат одредби за штрајк при што бројот на закони чии одредби треба да се имаат предвид при организирање штрајк во некоја гранка може да достигне и до седум (како во основното образование, на пример) (Saveski, 2015a). За правото на штрајк да не биде обесмислено и за тоа да биде ефективен инструмент во рацете на синдикатите во случај кога не можат преку преговори да овозможат да биде слушнат нивниот глас, потребно е да се изврши рационализација на обврските што им се наметнати на синдикатите при организирањето и спроведувањето на штрајковите во Законот за работни односи, но и во другите закони. Особено, потребно е да дојде до промена кај следните три законски одредби:
  - ✓ правото на организирање штрајк, покрај синдикатите, повторно да го има и мнозинството од работниците во претпријатијата (чл. 236). Иако на прв поглед оваа мерка не оди во прилог на синдикатите, треба да се има предвид дека голем број претпријатија и институции немаат синдикат, па на тој начин правото на штрајк на голем дел работници во Македонија е фактички укинато. Покрај тоа, во оние претпријатија и институции во кој има синдикат, ако повеќе од половината од работниците се за штрајк, а синдикатот е против тоа, тогаш се поставува прашање колку тој синдикат навистина ги застапува интересите на работниците. Со оваа законска промена ќе може да дојде до појасна слика кои синдикати навистина ги штитат работничките интереси, а кои не.

- ✓ укинување на постапката за помирување со која се условува отпочнувањето на штрајкот (чл. 236).
- ✓ укинување на можноста работодавачот да отстранува работници при законски организиран штрајк (чл. 237).

- Промени на **прекршочните одредби** што се однесуваат на синдикатите и нивното непречено делување. Прекршочните одредби содржани во Законот за работни односи не претставуваат доволна гаранција дека работодавачите ќе им дозволат на синдикатите непречено да работат. За тоа да не биде така, особено потребни се следните четири промени:
  - ✓ директно пропишување на глоба наместо врачување покана за едукација во случаите кога работодавачот остварува забранет надзор над синдикатот и кога одбива да издаде список за работниците членови на синдикатот кои плаќаат членарина (чл. 258-а).
  - ✓ повишување на износот на глобите кои се предвидени за работодавачот кој ќе ги прекрши одредбите на ЗРО во однос на синдикалното организирање, од најнискиот на највисокиот износ на глобите, односно од 1.000 на 7.000 евра (чл. 265-а, ст. 1, т. 3, 4 и 5).
  - ✓ пропишување на глоби за оние прекршоци на ЗРО за кои не е предвидена глоба во ЗРО, особено во врска со нееднаквото постапување кон работник поради синдикално членство или активности (чл. 198) и нарушувањето на заштитата на синдикалните претставници (чл. 200).
  - ✓ намалување на износот на глобите кои се предвидени за синдикатот кој ќе ги прекрши одредбите на ЗРО, а кои сега изнесуваат 1.200 евра (чл. 266).

- Покрај овие законски промени, потребно е да се обезбеди и нивната имплементација. Во таа насока, потребен е зголемен ангажман на **Државниот инспекторат за труд** со цел тој да обезбеди доследно почитување на законските норми што се однесуваат на почитување на правото на синдикално организирање.

- Се разбира, сами по себе, овие промени на законската регулатива не гарантираат ништо. Но, дефинитивно можат да ги ослободат синдикатите од непотребните бирократски процедури и бариери со кои тие се соочуваат во својата работа и да се посветат на она за што се формирани – одбрана и унапредување на работничките права и интереси.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

[1] Пецо Груевски (8.5.2008), Синдикатот и изборите, „Утрински весник“, http://www.utrinski.mk/?ItemID=CB65630681E34347A31AE7F292031DAE

[2] Државен завод за статистика (2016), Број на активни деловни субјекти, 2015 година, http://www.stat.gov.mk/pdf/2016/6.1.16.23.pdf

[3] Хајнер Дрибуш, Петер Бирке (2012), Синдикатите во Сојузна Република Германија: организација, рамковни услови, предизвици, „Фондација Фридрих Еберт, Скопје.

[4] Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи, Сл. весник на РМ, бр. 27/16, http://www.pravo.org.mk/download.php?id=7888

[5] International Republican Institute (2014), Survey of Macedonian Public Opinion, August 29 – September 5, 2014, http://www.iri.org/sites/default/files/2014%20September%2026%20Survey%20of%20Macedonian%20Public%20Opinion%2C%20August%2029-September%205%2C%202014-English_0.pdf

[6] International Republican Institute (2015), Survey of Public Opinion in Macedonia, September 29 – October 5, 2015, http://www.iri.org/sites/default/files/wysiwyg/2015-11-19_survey_of_citizens_of_macedonia_september_29-october_5_2015_0.pdf

[7] С. Кираџиевска (11.11.1993), Борба за подостоинствен труд, а не за власт, „Нова Македонија“.

[8] OECD, Trade Union Density, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN

[9] Решенија за утврдување на репрезентативност на синдикат за територијата на Република Македонија, Сл. весник на РМ, 105/10, http://www.slvesnik.com.mk/Issues/6E2991D5055F804A909B1DEB1F8DF260.pdf

[10] Решение за утврдување на репрезентативност на синдикат за територијата на Република Македонија, Решение за утврдување на репрезентативност на синдикат на ниво на јавен сектор, Сл. весник на РМ, 182/15, http://www.slvesnik.com.mk/Issues/49a94174f6ec4d138f3c81042f4d03ea.pdf

[11] Решение за утврдување на репрезентативност на синдикат на ниво на јавен сектор, Решение за утврдување на репрезентативност на синдикат на ниво на приватен сектор од областа на стопанството заради учество во колективно договарање на ниво на приватен сектор од областа на стопанството, Сл. весник на РМ, 185/15, http://www.slvesnik.com.mk/Issues/816fae32fa7e4f1c8ddccff8f07464a3.pdf

[12] Zdravko Saveski (2015a), The Problems with the Registration Process of Unions in Republic of Macedonia, https://mesorm.wordpress.com/2015/04/11/problems-with-the-registration-process-of-unions/

[13] Zdravko Saveski (2015b), The Right to Strike and its Legal Limitations in Republic of Macedonia, https://mesorm.wordpress.com/2015/04/11/right-to-strike-and-its-legal-limitations/

[14] Zdravko Saveski (2015c), Trade Unions, Workers and the Protection of Workers' Rights: a Vicious Circle with No Escape?, во Identities: Journal for Politics, Gender and Culture, Vol. 11/2015, Skopje.

[15] Сојуз на синдикатите на Македонија (16.01.2009), Социјалдемократите губат поради самобендисаноста, http://www.ssm.org.mk/index.php?view=article&catid=34%3A2008-10-18-22-10-22&id=260%3Atreta-konferencija-na-bankarskite-sindikati-na-jie&format=pdf&lang=en

[16] Александра Филиповска (27.12.2012), Блокада на сметките на непререгистрираните синдикати, „Дневник", http://www.dnevnik.mk/?ItemID=5768726382A01D4F8F25135514316AEB

[17] Волфганг Шроедер, Викторија Калас (б.г.), Социјалдемократијата и синдикатите во Средна и Источна Европа, слаби врски и скриени заедништва, „Фондација Фридрих Еберт, Скопје.

ЗА АВТОРОТ

Здравко Савески (1976) е доктор на политички науки, синдикалец и долгогодишен активист. Член е на Президиумот на Левица. До февруари 2016 бил секретар на Мултиетничкиот синдикат за образование – МЕСО, а претходно, професор на ФОН Универзитет – Скопје. Автор е на книгите „Отаде едноумието: повторно откривање на левицата“ (2006) и на „Демократија: модели и дилеми“ (2011), коавтор на „Обезвреднување на трудот: анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата“ (2010), „Богатството и сиромаштијата во Македонија (2008-2012)“ (2013) и „Национализмот во(н) контекст: соработката на Албанците и Македонците од Илинденското востание до НОВ“ (2014), како и уредник на „Штрајк: искуства и состојби“ (2011).

Фондација Фридрих Еберт
канцеларија Скопје

www.fes.org.mk