



# СИНДИКАТИТЕ ВО XXI ВЕК

ПРИРАЧНИК ЗА ДИСКУСИЈА ЗА СИНДИКАТИТЕ  
ВО ЗЕМЈИТЕ ВО ТРАНЗИЦИЈА

Франк Хантке

Со предговор на Џон Монкс

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**



## **СИНДИКАТИТЕ ВО XXI ВЕК**

### **ПРИРАЧНИК ЗА ДИСКУСИЈА ЗА СИНДИКАТИТЕ ВО ЗЕМЈИТЕ ВО ТРАНЗИЦИЈА**

Франк Хантке

Со предговор на Џон Монкс

**Издавач**

Фондација „Фридрих Еберт“  
– Канцеларија во Македонија

**За издавачот**

д-р Хаинц Бонгарц

**Јазична редакција**

Ивана Коцевска

**Печати**

Пропоинт - Скопје

**Тираж**

1000 примероци

**Скопје, 2010 година**

## Фондација „Фридрих Еберт“ (FES)

Фондацијата „Фридрих Еберт“ (FES) е основана во 1925 година како политички завет на Фридрих Еберт, првиот демократски избран претседател на Германија. Социјалдемократот Фридрих Еберт, кој од обичен занаетчија стигнал до највисока државна функција, имајќи ги предвид сопствените искуства во политичките конфронтации, дал иницијатива за основање фондација со следниве цели:

- унапредување на политичкото и општественото образование на луѓето во сите области на животот во духот на демократијата и плурализмот;
- стипендирање на младите, талентирани луѓе, за да можат да студираат и да се занимаваат со истражувачка работа;
- придонес во меѓународната соработка и разбирање.

Фондацијата „Фридрих Еберт“, забранета од нацистите во 1933 година и повторно основана во 1947 година, со своите многубројни активности сè до денес ги следи поставените цели. Како приватна, културна институција од јавен интерес се обврзала дека ќе се раководи со идеите и основните вредности на социјалната демократија.



## **Регионален проект на фондацијата „Фридрих Еберт“ - „Работни односи и социјален дијалог во Југоисточна Европа“**

Фондацијата „Фридрих Еберт“ со децении низ целиот свет ја поддржува изградбата на демократски услови. Врз принципот на партнерство соработува со демократските организации што сакаат да учествуваат во изградбата на граѓанско општество во својата земја. По 1990 година, освен регионалните претставништва во земјите од Југоисточна Европа, дејствува на уште едно подрачје. Тоа подрачје го опфаќа целиот балкански регион.

Регионалниот проект се занимава, пред сè, со унапредување на организациите на социјалните партнери. Причина за ова е фактот што организациите на работодавачите и синдикатите во време на општествените промени и глобализацијата мораат сè повеќе да дејствуваат надвор од рамките на националните граници. Фондацијата „Фридрих Еберт“ со своите деловни врски и со работното искуство може да помогне секаде каде што е потребен трансфер на знаење, да ги поврзе луѓето со различни искуства, или да изгради сопствени компетенции во конкретната земја.

Фондација „Фридрих Еберт“ (Frierich-Ebert-Stiftung)  
Регионална канцеларија  
„Работни односи и социјален дијалог во Југоисточна Европа“  
ул. „Тадеуш Кошчушка“ 8/5  
11000 Белград  
Србија  
+381-11-3284 255  
+381-11-2629 632

[http:// www.fes-sozialdialog-soe.de](http://www.fes-sozialdialog-soe.de)

|  |    |
|--|----|
| <b>Предговор на Џон Монкс</b> .....  | 9  |
| <b>Франк Хантке - Синдикатите во 21. век</b> .....                                       | 13 |
| <b>За овој Прирачник за дискусија</b> .....  | 15 |
| <b>Каква функција синдикатите би требало да имаат?...</b>                                | 17 |
| <b>Кому синдикатите би можеле да му се обратат и кого можат да го застапуваат?</b> ..... | 23 |
| Привидно самовработени лица .....  | 27 |
| Наемни работници .....   | 27 |
| Вработени на определено време .....  | 28 |
| Лица со посебни потреби .....  | 28 |
| Пензионери .....   | 29 |
| Лица кои бараат вработување: работници без работно место .....                           | 30 |
| Работа на црно .....   | 32 |
| Микро, мали и средни претпријатија .....   | 33 |
| Сектор за услужни дејности .....   | 36 |
| Образовни институции .....   | 37 |
| Млади луѓе и жени .....  | 37 |
| <b>Потребни ресурси за синдикална работа</b> .....                                       | 41 |
| Силата на членството + способноста за наметнување = моќ .....                            | 41 |
| Компетентност .....  | 44 |
| Локално присуство .....  | 46 |
| Способност за водење кампања .....   | 48 |
| Флексибилност .....  | 50 |
| Визии .....  | 52 |
| Меѓународен карактер .....   | 55 |



**Како синдикатите би можеле да бидат организирани? ..... 61**

|   |     |
|---|-----|
| Цели .....  | 61  |
| Независност .....   | 62  |
| Демократија .....   | 68  |
| Транспарентност и ефикасност .....                        | 70  |
| Присуство .....   | 72  |
| Способност за наметнување .....                           | 75  |
| Активно учество .....                                     | 77  |
| Синдикати во центарот на општеството .....                | 78  |
| Структури .....   | 80  |
| Синдикатот блиску до луѓето .....                         | 83  |
| Солидарна гранска политика .....                          | 87  |
| Соработка меѓу гранските сојузи .....                     | 92  |
| Финансиски структури .....                                | 94  |
| Насоки за создавање модерна синдикална организација ..... | 100 |

**Прагматични иницијативи – Нови идеи –  
Најуспешни примери .....105**

|  |     |
|--|-----|
| Идеите да се развиваат денес - Утре да се реализираат во<br>проекти - Подоцна да се дискутира за статутите ..... | 105 |
| Теми и идеи за проекти за организациски реформи .....  | 106 |
| Групи важни за синдикатите .....   | 113 |
| Членарина .....  | 117 |
| Да се почне уште денес – Проектите отвораат можности за ова ...  | 121 |



**Џон Монкс (John Monks)**  
**Генерален секретар**

***Европска конфедерација на синдикатите***  
***Паневропски регионален совет***  
***Меѓународна конфедерација на синдикатите***

Почитувани колеги,

Оваа публикација претставува посебно издание во низата написи за синдикализмот во општествата во транзиција. Публикацијата е издадена под мошне интересен наслов – за синдикатите и 21. век. На прв поглед би се очекувало дека истата е производ на примената на модерно развојни концепти или прославлените организациски аранжмани на стварноста на синдикатите и општествата кои минуваат низ сложените процеси на трансформацијата. Но, воопшто не се работи за тоа.

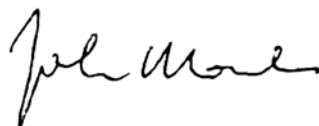
Книгава е произлезена од реалноста и е насочена кон практичните порблеми со кои се соочуваат синдикатите од Источна Европа во процесот на „транзиција“ кон демократско општество и пазарна економија. Таа е инспирирана од животното и работно искуство и од условите токму во тие земји, со очигледна намера на авторот да даде придонес во напорите и дискусиите во овие организации, за да го обликува нивното разбирање, структури и процеси наменети за создавање политики, за да се вклопуваат со различниот и постојано променливиот контекст на работа. Таа обработува различни видови прашања, почнувајќи од оние во канцелариите на поверениците, сè до изградбата на системите на национално ниво, од формулирање на стратегија и развој на структури и демократски процеси, до нивната практична примена на терен.

Значајноста на овој пристап е во тоа што јасно нагласува дека во овој процес не постојат директни патишта и дека само во него директно вклучените актери можат да дојдат до соодветни резултати и да преземаат одговорност за изнаоѓање најдобри форми за секоја земја и за секоја фаза од процесот на трансформацијата. Па сепак, дури и кога би се нарекла „водич“, оваа книга не претставува „актуелен“ обид да се објаснат фалените „модел“ од различни земји, „најдобри практики“ со европска етикета, или на луѓето да им се каже што да прават само заради тоа што тоа нешто веќе е направено на некое друго место. Книгата не нуди „модел“, туку настојува да упати на „начините“ на креативно размислување, да ги охрабри локалните активисти и синдикатите во секоја земја да развиваат свои сопствени системи на работни односи и социјален дијалог и да зајакне нивниот потенцијал – политички, организациски и финансиски, за да се соочат со историските предизвици на нивното време. Колку овие прашања и проблеми да изгледаат основни и едноставни, толку можат да изгледаат и тешки кога за нив треба да се најдат соодветни решенија и кога истите треба да се применат во практиката. Конечно, дури и успехот на најкомплексните идеи ќе зависи од силата на организацијата – од ефикасните и добро финансирани структури на сите нивоа, од силното чувство за солидарност и од капацитетите за мобилизирање, т.е. од големото и мотивирано членство. На прв поглед техничките прашања, како што е можноста за организирање и успешноста во работата на синдикалната канцеларија, вклучително и финансиските услови, може да изгледаат понезначајни во споредба со предизвикот да се даде одговор на политиката на економски реформи, но можат да станат клучен фактор во поглед на развојот или постапките на барање на организациите.

Ова ни го свртува вниманието кон уште една важна предност што овој водич им ја пружа на корисниците – нејзиниот холистички пристап. Ова е водич, но не и учебник – не е „азбука на синдикатот“ заснована врз формалното набројување на принципите. И, како што веќе е споменато, иако оваа книга им пружа солидна основа на знаења на луѓето кои само што им пристапиле на синдикатите, таа ќе биде, исто така, интересна за стручњациите и раководителите. Не треба да се очекува дека секој ќе има потреба, или ќе сака да спроведува, или ќе спроведува сè она што е напишано – тука нема никаков рецепт за успех. Ефектот повеќе се постигнува со покренување

прашања и со мотивирање за правилно водење дискусија, што ќе вклучува и ќе создава можности за употреба на постојните ресурси и таленти на секоја организација – како единствен начин да се дојде до потребните одговори.

На трето место, но не и помалку важно, е чувството на лична вклученост и на ставот што предизвикува почитување кон достигнувањата на синдикатите во процесот на трансформација во настојувањето да се утврдат идните предизвици и можности кои синдикатите ги имаат на располагање, за да дадат соодветен одговор. Со оглед на тоа што оваа книга е пишувана во текот на финансиската криза, ова прашање не може да биде поактуелно. Најновите случувања во банкарскиот сектор и на берзите зададоа силен удар на логиката на реформите во Источна Европа: додека реформите го следат моделот на промените што ги создаваат меѓународните финансиски институции, „пазарот ќе се справи со проблемите“ и „за тоа не постои никаква алтернатива“. Кризата ги постави пазарната идеологија и десноориентираните политики во неповолна положба во однос на реалноста, но, исто така, им постави суштински прашања на левоориентираните и демократски актери на општеството. Дали синдикатите ќе можат да ја искористат оваа можност и ќе го изнесат својот дел од неопходните промени? Овој водич е обид едно лице да даде придонес кон таа цел.





**Франк Хантке**

## **Синдикатите во 21. век**

### **Прирачник за дискусија за синдикатите во земјите во транзиција**

- Политичките и економските прилики во земјите во транзиција се изменија по пресвртот. Процесот на транзиција и денес уште не е завршен. Ова се однесува и за синдикатите. Со промената на социјалистичкиот стопански систем, нивната задача и можности за застапување на интересите се променија од темел. Денес, синдикатите мораат да се борат за членство како независни застапници на интересите, како и за политичко влијание.
- Со процесот на транзиција настапуваат и промени во сферата на трудот и вработувањето. Па така, синдикалните организациски структури во земјите во транзиција постојано бараат нови патишта до „старите“ цели на синдикатите.
- За овој процес на промени и приспособување не постои никаков рецепт. Многу повеќе условите специфични за државата во транзиција бараат индивидуални решенија, коишто, сепак, се темелат врз принципиелно поставување на задачите на синдикатите. Онадвор не може да се „увезе“ било каков модел, но сепак, учесниците може храбро и креативно заедно да работат на успешната иднина на синдикатите.

Јули, 2009





## За овој Прирачник за дискусија

Овој Прирачник за дискусија за синдикалците треба да претставува предизвик при водењето дискусија за иднината на нивните синдикати. Фактите и анализите се засноваат врз скоро 20-годишното искуство на авторот во соработката со синдикатите во земјите во транзиција. Помал акцент е ставен на научно-ориентираната анализа, а многу повеќе на предизвиците и тезите блиски до практиката и кои веднаш, на лице место, ќе можат да бидат предмет на дискусија. Многу од тоа не претставува ништо ново во одредена смисла и било предмет на интерес на одделни синдикати, односно веќе е изменето, но книгата која опфаќа повеќето аспекти и некои практични размислувања, сепак, може да претставува помош при водењето неопходна дискусија за реформите. Прирачникот за дискусија е дополнет и со неодамна завршеното научно истражување на Херберт Кол за фондацијата „Фридрих Еберт“ - за условите за преговарање на учесниците во социјалниот дијалог во земјите во транзиција.

Не се работи за тоа дека е потребно повторно да се откриваат синдикатите, ниту дека треба да им се поставуваат сосема нови задачи, туку се работи, пред сè, за тоа дека е потребно да се искористат постојните потенцијали, искуства и досигнувања, така што и во иднина да бидат од корист за заштитата на интересите на вработените. „Старите одлики“ на синдикатите, како што се солидарноста и заедништвото, и денес се модерни и неопходни, но сепак, мораат повторно да се дефинираат во услови на нови политички околности и во сферата на трудот, која трпи константни промени.

Притоа, скоро и да не постојат успешни модели кои можат едноставно да се пренесат, туку синдикатите, најчесто со помош на своето активно членство, мораат да се борат за изнаоѓање вистински средства и патишта во условите кои постојат во нивните земји, а со чија помош ќе се избораат за интересите на вработените.

Секако, за сите посебни модели постојат predisпозиции и одредени параметри што се претставени преку европскиот стопански и социјален модел. Оттаму, важни се и корисни искуствата и дискусиите од соседните и другите земји на Европската Унија. Секогаш, меѓутоа, неопходно е принципите на синдикалната работа практично да се применат согласно условите во сопствената земја, или во сопствениот регион, за да бидат корисни. Ова може да се спроведе само одвнатре, при што идеите што доаѓаат однадвор можат да помогнат само доколку немаат за цел копирање на некој модел.

Следниве страници, секако, не даваат целосен преглед на сите искуства, мислења и различните сфаќања од различни дискусии. За некого, можеби, некоја од напомените ќе биде корисна. Но, Прирачникот за дискусија би можел да помогне при изработка на подлабоки анализи за водење дискусии и поставување вистински прашања: како докажаните принципи на синдикалната работа денес можат да се структурираат и понатаму да се развиваат, така што во секојдневната трансформација позитивно да се одразат на сè поголемиот број вработени?

Прашањата поставени со одредена цел, веројатно нудат најдобри можности за изнаоѓање добри решенија.

Франк Хантке

## Каква функција синдикатите би требало да имаат?

Искуствата на синдикатите од земјите во транзиција на Средна и Источна Европа, произлегуваат, пред сè, од социјалистичкиот начин на стопанисување, што на синдикатите им ги определи нивните специфични задачи. Во тоа време не беше толку важно синдикатите автономно и независно од партиите или политичките групи да ги застапуваат интересите на работниците со вклучување во играта на судир на интересите. Многу поважно беше синдикатите во рамките на политиката која беше диктирана од горе, особено на ниво на претпријатија, да исполнуваат одредена задача. Организираните работници не требаше своите интереси да ги вклучат во политичката сфера, туку однапред зададените политички интереси да ги преточат во интереси на ниво на претпријатие и со тоа да придонесат за нивно реализирање.

### *„Теренот“ се смени*

Соодветно на ова, борбата за интересите на гранката со помош на најразлични методи, а особено не за интерес на синдикатите на национално ниво, не беше дел од синдикалниот репертоар. Освен тоа, не постоеја други општествени организации коишто можеа да претставуваат конкуренција за синдикатите на било кое ниво на нивната активност. Членувањето во синдикат беше вообичаено за вработените и, пред сè, имаше карактер на пристап до социјалната сигурност, отколку карактер на пристап до агилна организација на застапување на интересите и која била подготвена да земе активно учество во натпреварот со различни сили.

Соодветно на овие задачи, структурите на синдикатот и не предвидуваа централно концентрирана силна организација, туку тие беа, што зачудува само на прв поглед, значително посилно децентрализирани, отколку синдикалните структури во западните европски земји. Појдовна точка на синдикалната работа беше синдикатот во претпријатието, во кој, по правило, се пристапуваше со

започнувањето со работа во едно претпријатие. До денес, синдикатите во претпријатијата, во најголем број земји на транзиција, се автономни правни лица, кои само врз доброволна основа пристапуваат кон надредената организација, како, на пример, гранската или регионалната. Меѓутоа, тоа не е упатно да се практикува, бидејќи води до голем број структури во едно претпријатие кои ги застапуваат интересите на вработените (доказ е постоењето на повеќе од десет различни синдикални организации во едно претпријатие).

### *Нови „правила на игра“*

Врз основа на овие структури, за синдикалните организации во земјите во транзиција е создадена слика како организации кои на средно и повисоко централно ниво едвај да располагаат со доволно средства кои им се потребни за пробив во сè поострите судири на интереси во овие земји. Се покажа дека бројот на членството или степенот на организираност во некои помали области, тешко дека може да биде мерило за тоа дали некој синдикат може, или не, со успех да ги остварува интересите на своето членство.

Гледано процентуално, синдикатите често имаат повеќе членство, во однос на вкупниот број на ниво на сојузи, отколку што е тоа случај со повеќето синдикати од западноевропските земји – ако не се зема предвид посебната ситуација со скандинавските земји. Но, и покрај високиот степен на организираност, или големиот број на членство, тие често остануваат слаби во своето дејствување.

Во услови на демократија, која во нивните земји сè повеќе се развива, за разлика од порано синдикатите мораат почесто да преземаат активни синдикални задачи во политичката сфера. Тие повеќе не се извршители, туку често мораат да развиваат сопствени предлози и да презентираат подобри алтернативи отколку што тоа го прават политичките партии или други интересни групи. Ова од нив бара значително поголема креативна компетентност на централно ниво, отколку што тоа порано беше случај. Или, поинаку формулирано: синдикатите денес во голема мерка претставуваат политички организации, додека порано беа повеќе активни на социјален план. Во секој случај, тоа денес претставува значително потешка задача

бидејќи има повеќе политички соиграчи на ова поле. Се формираа помалку или повеќе силни организации на работодавачите, но, исто така, се борат и други интересни групи за спроведување на нивните идеи во заедничката политика.

### *Поголем ризик – повеќе шанси*

Така, од синдикатите и нивните лидери, во значително поголема мера се бара одговорност во врска со нивната работа, отколку што тоа порано беше случај. Порано, често сè се сведувааше на спроведување на политичките заклучоци на ниво на претпријатие и на повисоко ниво од претпријатието. Сега, очекуваната одговорност за сопствената работа има двојно значење: поголем ризик за оние што раководат, но и за оние чии интереси ги застапуваат, но и поголеми шанси за сите учесници во поактивното креирање на работното опкружување и создавање нови и примамливи работни места, или општо гледано, за подобри работни услови. Треба да се има предвид дека синдикатите, исто така, и денес сè уште се далеку најголемата политичка интересна организација во земјите во транзиција.

Тогаш, како може бројната сила на синдикалното членство да се искористи така што влијанието врз политиката да вети соодветен успех? Со тоа се поставува прашањето на моќта или ефикасната реализација на сопствените интереси во демократската рамнотежа на интересите. Освен моќта да се избораат за своите интереси, мора да постои и доволна креативна компетеност. Бидејќи сега од синдикатите се бара повеќе самоиницијативност и посодржајни активности во политичките дискусии, мора многу повеќе да се зацврстува и вториот потпорен столб - компетентноста на организацијата. Компетентноста и пробивноста, т.е. способноста да се наметне и избори за своите интереси, се двата столба врз кои синдикалното движење успешно ќе се потпира.

## *Компетентност и пробивност – столбови на синдикатот*

Понатаму ќе се види дека двата столба на синдикатите – силата на членството и организациската компетентност – се во тесна меѓусебна врска и меѓусебно се зависни. Некомпетентни синдикати тешко дека ќе можат да постигнат поголеми успеси, при што и мудри синдикати без бројно членство тешко дека во денешно време ќе можат да се наметнат. Некомпетентни синдикати нема да бележат успеси и на тој начин ќе губат и голем дел од своето членство. А, без членство нема ни финансиски средства кои се потребни за да се изгради независна компетентност.

---

**Како тогаш да се ослободи тој „синдикален џин“ во земјите во транзиција и на вистински начин да ја покаже својата сила? Како да се доближи до поголем број луѓе, да се мотивираат и активираат за да придонесат во развојот на оваа сила?**

---

## Импулси за реформски активности

- Најрво може да се анализираат ефикасностите на постојните организациски структури. Резултатите за секое организациско подрачје потоа можат да бидат соодветни на задачите и целите што самите ќе си ги поставиме.
- Досегашните задачи на секое организациско подрачје би требало да се преиспитаат како во однос на нивните поранешни, така и во однос на нивните најнови полиња на задачи. Врз основа на добиените резултати би било можно во дадениот случај да се дефинираат новите работни текови, новите начини на размена на информации, и многу повеќе од тоа.
- Со синдикатите од другите земји во транзиција може да се организираат работилници, за да се осознаат нивните, можеби, многу слични анализи и заклучоци.
- На различни нивоа би можело на различен начин да се реализираат интерни панел-дискусии кои би имале за цел опишување на досегашните начини на работа и резултатите, како и носење можни заклучоци за тоа како би требало да се извршат промените.
- Да се понудат интерни работилници со дискусија за „новиот терен“ во демократско општество, како и за „новите правила на игра“, кои, несомнено, ќе послужат како насоки и за евентуални неопходни измени во структурите, или, макар само за дефинирање на новите цели за работа во рамките на организацијата.
- Работилниците за дискусија во врска со задачите на синдикатите во општествата во транзиција и демократија, може да воведат дискусија за реформи меѓу широките слоеви на членството и на тој начин да го поканат да учествува во развојот на нивниот синдикат.





## **Кому синдикатите би можеле да му се обратат и кого би можеле да застапуваат?**

Со започнувањето на политичките промени во 1990-тите, во сите земји во транзиција настанаа значителни промени во трудовата сфера. Стопанството во многу држави беше силно централизирано, со оглед на начинот на распределбата на задачите во нивните земји во склоп на Варшавскиот пакт, и се засноваше, првенствено, во индустрискиот сектор врз сеопфатните структури во големите претпријатија.

Мошне бргу се покажа дека оваа форма на структури на големите претпријатија не може да преживее во капиталистичките околности. Во текот на приватизацијата најчесто големите претпријатија се раситнуваа или уништуваа, така што останаа многу помали целини, кои благодарейќи на многу посовремените технологии беа далеку попродуктивни. Помалиот број вработени можеа повеќе да произведат, или да дадат квантитативно и квалитативно подобри услуги. Со тоа, претпријатијата со помал број работни места стекнаа многу поголемо учество во бруто-општествениот производ од порано.

### *Новите структури во трудовата сфера...*

Покрај ова, никнуваа сè поголем број мали и средни претпријатија, кои ги имаше сè повеќе. Нивното поле на работа, од една страна настана како резултат на промените на претходните структури на големите претпријатија, така што многу од досегашните дејности на големите претпријатија беа преземани од самостојните мали претпријатија. Исто така, во голем обем порасна и секторот на услужни дејности, така што во многу земји, во споредба со производниот сектор, бележи поголемо учество во бруто-општествениот производ. Денес, тешко може да се најде земја во транзиција која ја карактеризира

производно-ориентирано друштво. Многу е почест случајот друштвата да се развиваат согласно тенденциите во Западна Европа, а тоа значи кон создавање друштва кои се темелат врз знаење и услужните дејности.

Денес, не постои ниту една земја во која претпријатијата кои вработуваат под 250 работници сочинуваат помалку од 90% од сите претпријатија. Постојано се покачува бројот на малите и микро претпријатија. Тоа е, впрочем, феномен што се среќава и во други западноевропски општества и овој проблем, според тоа, не е непознат и за западноевропските синдикати. Овие, всушност, имаа многу повеќе време да се приспособат на опишаните промени, отколку што го имаат синдикатите во земјите во транзиција. Па сепак, треба да се констатира дека, исто така, и на синдикатите во Западна Европа не им успеа да ја задржат нивната поранешна сила во променливиот свет на трудот, или дури и да ја зголемат. Затоа, треба да се очекуваат неопходните и важни импулси и од соседните земји кога станува збор за проблемите од доменот на транзицијата, не само од синдикатите од Западна Европа. Ако се посматра само принципиелно проблематиката на синдикатите – пропаѓањето на големите структури на претпријатијата, зголемувањето на бројот на малите и средни претпријатија, сè поголемиот развој на секторот на услуги, итн. – може, несомнено, да се каже дека се работи за проблематика која подеднакво ги засегнува сите европски синдикати.

### *...бараат нови структури во организацијата*

Доколку структурите на претпријатијата толку се измениле, односно доколку тие се наоѓаат во процесот на промени, тогаш е неизбежно да се менуваат и структурите на членството, или членството ќе опадне паралелно со пропаѓањето на структурите на големите претпријатија.

---

---

**Секој вработен би требало да има право и можност  
да ужива заштита од демократски синдикат и да  
стане негов член!**

---

---

Ова барање на прв поглед изгледа сосема едноставно. Сепак, во многу земји од Средна, Источна и Југоисточна Европа сè уште постојат повеќе пречки за тоа многу луѓе да станат членови на синдикат кога сакаат и организирано да се борат за нивните права на работното место и во општеството.

Законските можности, всушност, пружаат доста простор, но и тие често го ограничуваат горенаведеното барање за ефикасно застапување на интересите. Ова особено се однесува за малите претпријатија во кои, често, дури по зголемувањето на бројот на вработените се формира организација која ќе ги застапува нивните интереси. Таму синдикатите имаат помали шанси да привлекуваат нови членови. Не треба да се забораваат и многуте различни законски ограничувања што постојат кога се работи за формирање на синдикатите во одредени професии, како на пример, кај полицијата и во други сектори на јавни работи, како и во армиската област.

## *Спроведување на законите*

Многу „поефикасно“ е грубото непочитување на законите од страна на многу работодавачи, независно дали се работи за мали стопанственици или за мултинационални претпријатија. Повеќе или помалку, тие отворено им забрануваат на своите вработени да членуваат во некој синдикат. Ова, понекогаш, се случува без никакво прикривање и при самиот разговор за вработување, или подоцна, ако се забележи интересот на вработениот за синдикат. Во мултинационалните компании се случува и заради добрите плати, а често и добрите работни услови, вработените да „сакаат“ да се исклучат од членство во синдикатот. За сите овие случаи на кршење на законите, постојат фактори кои одат во прилог: големата невработност во земјите во транзиција, односно недостигот на професионални алтернативи. Така, многу луѓе потклекуваат под притисокот на работодавачот, заради стравот да не го изгубат своето работно место.

Треба да се напомене дека за таквото кршење на законот треба да постојат две страни. Досега, на синдикатите многу не им успеаше да го спречат таквото кршење на законот и да го зголемат притисокот врз работодавачот, односно да придонесат тоа да биде казнето во согласност со законот, а често и не се обидуваа да се спротивста-

ват на таквата појава. Сè додека притисокот на синдикатите врз работодавачите и врз претпријатијата останува незабележан, како што тоа беше до сега, синдикатите во одредена мерка стануваат соучесници во целата оваа ситуација.

## *Модернизирање на статутите*

Третиот фактор кој влијае врз тоа дека сите вработени одамна не добиле шанса да станат членови на синдикат, несомнено се наоѓа кај самите синдикати. Бидејќи цврсто се држат до досегашите организациски структури и статuti, за широката стопанска област можното членство скоро „автоматски е исклучено“. Како дојде до тоа? Најголемиот број синдикати во земјите во транзиција сè уште страдаат поради организациски структури, што погоре се опишани како „социјалистички структури“. Притоа се мисли на фактот дека синдикалното членување, по правило, може да биде само во синдикалната организација во претпријатието. Ако нема синдикат во претпријатието, не може да се стане член на синдикат.

Поради фактот што во сè поголем број претпријатија – новоосновани, мали и средни, итн., нема (повеќе) организација на синдикатот, и покрај зголемување на бројот на вработените, тие немаат шанса да се зачленат. Секако, треба да се напомене дека некои синдикати почнуваат да нудат, покрај вообичаеното членување во синдикалната организација во претпријатието и директно членување во гранскиот синдикат. Тоа е вистински чекор, но ефектот може да се постигне само тогаш кога секој член, еден по друг, може да тргне по тој пат. Бидејќи како инаку синдикатите успешно ќе ги застапуваат овие ретки членови на гранските организации на нивните работни места. За тоа немаат соодветни структури. Од овие причини, бројот на членовите кои на ваков начин се примени во членство во синдикат, во прво време ќе биде мал.

---

**Работа во несигурни услови – синдикатите треба да ги застапуваат вработените**

---

Токму во земјите во транзиција сè повеќе се зголемува бројот на работни места кои подразбираат несигурни работни услови (работни односи што во однос на разни прашања отстапуваат од „нормален“ работен однос во форма, на пример, на 40-часовна работна недела, со утврдено работно време, и сл.). Ова може да опстане често благодарјеќи на недоречените законски прописи, како и поради притисоците што се вршат врз многу луѓе кои бараат работа или сакаат да ја задржат. Ваков вид на работни односи постои во сите стопански области.

## **Привидно самовработени лица**

Во меѓувреме се зачести практиката големи претпријатија да згаснуваат цели деловни гранки, а дел од вработените да ги праќаат во, таканаречената, привидна самостојност. Бидејќи не се работи повеќе за класично вработени лица, за жал, само мал број синдикати ова го сфаќаат како нивно поле на активности. Она што формално на прв поглед се чини исправно, во практиката се претвора во спротивност. Ако „нормално“ вработените во сите земји потпаѓаат под законски дефинирана обврска за социјално осигурување од страна на работодавачот, тогаш ова социјално осигурување е само лична работа на привидно вработените лица, кои често тоа повеќе воопшто не можат да си го дозволат. И тоа затоа што во мал број случаи тие добиваат иста бруто-плата што ја имале порано, како вработени на неопределено време. Како, инаку, на работодавачот би му се исплатило измествувањето на дејноста (outsourcing). Со тоа, вака големиот дел на оние кои во вистинска смисла на зборот се „зависно вработени“, всушност се исклучува од системот на социјалното осигурување. Синдикатите ова не смее да не ги интересира. Тие мора да изнајдат патишта како да им помогнат и на овие вработени, односно да им пружат можност заедно да се залагаат за застапување на нивните интереси.

## **Наемни работници**

Исто така, и оваа форма на вработување очигледно сè повеќе се практикува. Само во помал број земји постојат доволно закони кои ги утврдуваат барем елементарните права на наемните работници.

Уште поретко овие права се почитуваат во практиката. Кој ги штити вработените и кој им дава можност колективно да се изборат за нивните интереси?

Најчесто не постојат ниту колективни договори, а и друга регулатива на заштита, така што наемните работници, главно, без заштита се препуштени на своите работодавачи. За синдикатите овде се отвораат широки можности за нивна активност. Од една страна мора да се бара носење на законска регулатива, а од друга страна би требало да се изнајдат начини како овие вработени да се мотивираат за членување во синдикат. Ова е важно и поради тоа што преминот меѓу „нормалното вработување и наемната работа“ често се одвива во две насоки, а тоа значи дека и многу од досегашните членови заради губење на работата или од слични причини, почнуваат подоцна да работат како наемни работници. Овие членови на синдикатот не смеат да бидат изгубени. Притоа, треба да се повикува на позитивните искуства од земјите-членки на Европската Унија и да се почитува веќе донесената регулатива на Европската Унија.

## **Вработени на определено време**

Во најголем број земји, впрочем, постои законска регулатива што повеќе, или помалку е ориентирана кон ЕУ-директивите. Но, исто така, и тука често законските недоречености или непочитувањето на законите, ги одредуваат работите во практиката. Се договараат долгорочни „верижни“ договори за работа, без оглед на тоа што постојат законски ограничувања, често со забелешка: прифати, или ќе вработиме некој друг. Во други случаи се договараат прекинни, така што не е ниту потребно да се дефинираат одредби за „верижните“ договори за работа. Честопати, на вработените на определено време и во претпријатие во кое постои синдикална организација не им успева да воспостават контакт со него, односно синдикатите „не ги забележуваат“. Но, и тука важи принципот дека преминот меѓу видовите работен однос е лабав во двете насоки, па заради тоа има доволно причини и во лицата што се вработени на определено време да се гледа како на потенцијални членови на синдикат.

## Лица со посебни потреби

Вработените лица со посебни потреби во земјите во транзиција, освен со „нормалните“ потешкотии во професионалниот живот, често се среќаваат и со многу поголеми егзистенцијални проблеми. Само во помал број случаи им успева како признати вработени да зачекорат во професионалниот живот, или во него да останат. Истовремено, во многу случаи се покажа дека лицата со посебни потреби и тоа како можат да дадат свој придонес, а со тоа и самите да се грижат за личното издржување. За ова да функционира, потребно е заедно со нив да се создаваат соодветни услови. Ова се однесува како за изгледот на работното место, така и за утврдување на заработувачките. Синдикатите не би требало оваа област да им ја препуштат на малиот број социјални проекти, туку би требало многу повеќе заедно со лицата со посебни потреби да се заложат за нивните барања. Организирањето работни групи и манифестации, на кои би се разменуваале информации, може да претставува прв чекор. Понатаму би можело да се развијат конкретни потфати со цел за создавање и обезбедување работни места за лицата со посебни потреби. Едно е јасно, секако, дека на тој начин ќе се зголеми и бројот на членовите.

## Пензионери

Не смее да се превиди дека многу членови на синдикатите веќе се надвор од работниот живот и нема повеќе да му се вратат. Ова важи за пензионерите кои ја напуштаат службата врз основа на возраста, при што има и такви кои се предвреме пензионирани и кои со задоволство би се ангажирале во синдикати. Мора да се појде од тоа дека од вкупниот број на членството на најголемиот број синдикати, 20-25% го сочинуваат пензионери.

Активната синдикална социјална политика не престанува со старосното згрижување! Тоа значи дека многу луѓе, доколку им се пружи прилика да стапат во членство во една силна организација, би можеле да се ангажираат за обезбедување подобри услови за здравствено и пензиско осигурување.

Синдикално организираните колешки и колеги најчесто во своите синдикати повеќе не наоѓаат место или функција, која многу добро би можеле да ја извршуваат. Поради потребата да се задржат што повеќе активни членови, сосема е неразбирливо зошто синдикатите не го искористат потенцијалот на искусните членови. Доколку на соодветен начин бидат вклучени во организацијата, постарите членови би можеле да се ангажираат на многу подрачја битни за синдикалната работа – токму во местата и градовите каде што недостига присуството на синдикатот.

## **Лица кои бараат вработување: вработени без работно место**

Невработените, односно оние кои сакаат да влезат во светот на трудот, би требало начелно да бидат посматрани како вработени. Тие, имено, се потенцијално вработени и поради тоа заслужуваат исти можности за заштита и организирање од страна на синдикатите како и самите вработени. Често се случува невработените претходно веќе да биле членови на синдикатот. Но, исто така, и многу млади луѓе со задоволство би пристапиле во некој синдикат, доколку им се понуди помош и можности за работа, за да се борат за своите интереси. Само оној кој невработеноста ја смета за трајна состојба, може да се помири со тоа дека лицата кои се засегнати поради невработеност, главно не уживаат помош од синдикатот. Ако некој ова поинаку го гледа, мора во привремено невработените лица и оние кои бараат работа да препознае и потенцијални членови на синдикатот, односно да им овозможи трајно останување во синдикалната солидарна заедница.

Би било фатално – како за синдикатите, така и за сите лица кои работат во несигурни работни услови, но и за привремено невработените – кога сите наведени групи не би претставувале и потенцијални целни групи за синдикатите. Најпрво, нивниот број постојано се зголемува – без вклучување на синдикатот можеби уште повеќе – и тоа без било чија заштита, а освен тоа во тие групи сè повеќе има луѓе кои се веќе членови на синдикатот, односно некогаш биле, или луѓе кои без двоумење покажуваат интерес за синдикална работа. Ако синдикатите им ги затворат вратите кога лично се во



тешка положба, зошто тогаш треба да се свртат кон нив во подобрите времиња?

## *Менувањето на работното место и професијата станува нормална работа*

Сé повеќе вработени за време на нивната професионална кариера поминуваат низ разни степени на: образование, привремена невработеност, различни форми и односи на вработување и различни работни односи.

Се покажа дека синдикатите, имајќи ја предвид нивната структура, многу ретко се во состојба овие луѓе постојано да ги следат, односно без проблем да ги задржат во членство. Сегашната структура на организација тешко дозволува флексибилност по прашањето на членување во синдикат, во време кога флексибилноста на пазарот на трудот стана незаобичолна. Ако некој работник го напушти претпријатието – без оглед на тоа дали се работи за отказ или за нормална промена на работното место – го губи неговото членување во синдикатот на тоа претпријатие. Неизвесно е дали во неговиот нов работен однос повторно ќе има можности за организирање, исто како што е неизвесно и дали ќе биде подготвен да се обиде повторно да биде член. Така, синдикатите, од година во година, непотребно губат илјадници членови. Секако, постои потреба од организационо-политички промени за во овој поглед подобро да се искористат постојните можности.

---

---

**Не треба да постои ниту едно место во светот на трудот, кое би било запоставено од страна на синдикатите – ниту тогаш кога нештата не се едноставни**

---

---

Ако веќе се позанимаваме со различните групи вработени, треба да ги разгледаме и местата на кои овие групи се наоѓаат – каде учат и работат. Уште на самиот почеток беше укажано на тоа дека светот на трудот силно се издиференцира. Сé помалку го карактеризираат

структури на големи претпријатија, а сè повеќе сликата на работниот свет ја одредуваат различни работни места – од работното место дома, до она зад подвижната лента.

## Работа на црно

Во некои земји во транзиција, работата на црно ја сочинува скоро една половина од бруто-општествениот производ. Подобрувањето не е на повидок во многу сектори. И тука нема само еден виновник. Секако, најпрво напнатата положба на пазарот на трудот е она што ги присилува многу луѓе на работа на црно, особено ако им припаѓаат на одредени групи. Така, младите луѓе, независно од нивните квалификации, често едвај да имаат шанси да воспостават коректни работни односи. Исто така, често и жените се ангажираат за работа на црно, посебно во секторот на услужни дејности. Оваа состојба носи со себе повеќе негативности за луѓето кои работат на црно. Од една страна, тие немаат никаква заштита и никакви можности да се повикаат на некое право во случај на спорови од било кој вид. Понатаму, тие не ги уживаат позитивните страни на социјалното осигурување. Ова може да доведе до лични катастрофи при несреќни случаи при работа во текот на работноактивниот период од животот. Во случај на болест, или во староста, на виделина излегуваат и други негативни аспекти, бидејќи често не може да бидат обезбедени ниту најниски пензии.

За проблемите од работата на црно во националната економија не треба да се зборува, бидејќи тоа е неспорно. Во земјите на транзиција ќе се засили проблемот со тоа што работата на црно обично дополнително постои и во нормалните работни односи, и тоа често во согласност со вработените, а само во исклучително мал број на случаи тоа е проследено со протести на синдикатите. Овде се мисли на, таканаречените, плати во плик. Официјално, работодавачот ја исплатува законски утврдената минимална плата, или плата постигната со преговори согласно колективните договори, но дополнителната работа, или повисока квалификација и слично, се надоместува „на црно“, во плик, „под маса“. Некој работник може во тоа да гледа предност, но тоа е краткорочно, гледано долгорочно самиот се лишува од доволно социјално осигурување и

професионалните шанси во рамките на кариерата. Од гледна точка на синдикатот, оваа мошне распространета појава е тешко поднослива и би морала строго да се санкционира. Доколку се спречи оваа илегална и дополнителна работа со сузбивање на работата на црно, би можело да се отворат многу дополнителни работни места. Тоа е во интерес и на синдикалната организација, која ако ги придобие засегнатите, станува посилен во борбата за подобри работни услови, или воопшто, за коректни работни места.

## **Микро, мали и средни петпријатија**

Ако порано беше можно како синдикален лидер во релативно големо претпријатие да се сретне со релативно многу вработени во исто време, сега ситуацијата е значително изменета. Сè повеќе средни, мали и микро претпријатија нудат зголемен број работни места, а со тоа и работното време на пооделни соработници дополнително варира. Од тоа произлегуваат цела низа прашања што треба да се постават во врска со сопствената синдикална работа, односно сопствените структури, како на пример:

- Дали е сè уште доволно синдикалните лидери да одат во големите претпријатија (во кои најчесто и имаат пристап) за да му се обратат на членството или да придобиваат нови членови?
- Дали е доволно тоа што синдикатите ги имаат отворено вратите на своите канцеларии и чекаат на можните „клиенти“?
- Дали претпријатијата се единствените места во светот на трудот каде синдикатите ги извршуваат своите активности, односно каде можат да се понудат како организации што пружаат помош и заштита?
- Зарем не би било корисно да се размисли за тоа со вработените да се разговара и да се придобиваат и на оние места каде што тие се задржуваат надвор од работното време?
- Зарем непосредните проблеми не се сè повеќе оние кои ги мачат вработените и кои силно влијаат врз нивната работна способност?

Навистина, постојат уште многу прашања и предизвици со

оглед на постојните проблеми, но би требало овие прашања да се разгледаат и да се расветлат од сите страни.

### *Таму каде што настануваат работните места*

Синдикатите вообичаено се застапени во големите претпријатија и тоа, пред сè, во секторот производство. Оттука и не е чудно што кон нив и се ориентирани нивните работни структури. Исто така, не е чудно што најчесто повеќето синдикални лидери – особено на пониско и средно ниво – произлегуваат токму од овие структури и таму го имаат стекнато работното искуство. Затоа и соработниците во синдикатите, исто така, се толку малку, односно многу флексибилни, како и самата организација. Обично се оди таму каде што се „познава секој агол“, а многу помалку таму каде што условите се сосема поинакви, а често и значително потешки. Ова, по правило, се однесува за сите микро, мали и средни претпријатија. Во нив, често, воопшто и нема синдикално застапување, а „шефот“ не дозволува организирана синдикална работа. Во таква ситуација, на синдикатите им се нудат, впрочем, две алтернативи: или синдикалните лидери таму, едноставно, нема да одат, или ќе се сконцентрираат токму на ова подрачје, бидејќи претпоставуваат, со право, дека токму таму има најмногу случаи на кршење на законите и/или кршење на синдикалните права, или заради тоа што сметаат дека таму можат да придобијат најголем број членови за своите активности.

## Анкета

Како пример може да послужат резултатите од една анкета направена во Унгарија во микро, мали и средни претпријатија. Во 2007 година е спроведена репрезентативна анкета за состојбата на социјалниот дијалог и членството на синдикатите во микро, малите и средни претпријатија и во таа прилика на вработените, меѓудругите, им се поставени и прашањата наведени подолу. Всушност, и во Унгарија, главно, можете да станете член на синдикат само доколку веќе постои синдикална организација во претпријатието. Така, се добиени следните резултати, кои наведуваат на размислување:

|   |                 |     |
|---|-----------------|-----|
| Процентуално учество на микро, малите и средни претпријатија во сите унгарски претпријатија:              | > 90%           |     |
| Процентуалното учество на работните места во микро, малите и средни претпријатија:                        | са. 50%         |     |
| Степен на организираност во сите унгарски претпријатија:  | са. 25%         |     |
| Степен на организираност во унгарските претпријатија со помалку од 250 вработени:                         | < 3%            |     |
| Степен на организираност во унгарските претпријатија со помалку од 50 вработени:                          | < 0,3%          |     |
| Интересот на вработените во унгарските микро, мали и средни претпријатија да бидат членови на синдикатот: | Спонтано ДА:    | 40% |
|   | Можеби ДА:      | 20% |
|   | НЕ ЗНАМ или НЕ: | 40% |

Очигледно, Унгарија може да послужи како пример за промените во светот на трудот за време на транзицијата и по неа. Тоа значи дека во сите други земји во транзиција ќе постојат сосема слични тенденции на развој, што, пак, значи движења подалеку од структурите во големите претпријатија, во насока на создавање помали претпријатија. Поради ова, слични резултати би се очекувале меѓу вработените и во микро, малите и средни претпријатија во другите земји во транзиција.

Големиот број на оние кои спонтано, или, можеби, само би пристапиле во некој синдикат, доколку би имале прилика за тоа, истовремено радува, но истовремено и плаши. Радува, затоа што тука се крие енормен потенцијал за синдикатите. А плаши, бидејќи со тоа станува јасно колку силно на овој сегмент му недостасува синдикалната заштита и колку е посакувана, додека синдикатите досега едвај да се грижеа за ова.

## **Сектор за услужни дејности**

Повикувајќи се на опишаните резултати, треба да се укаже на постојаниот пораст на секторот на услужн дејности наспроти секторот на производниот и аграрниот сектор. Токму во секторот на услужните дејности постојат многу микро, мали и средни претпријатија, од тие причини произлегува важен патоказ кон една група вработени која е многу хетерогена и, истовремено, голема, а покажува тенденции на натамошен пораст. Меѓу нив се: фризерите, компјутерските стручњаци, продавачките, вработените во кол-центрите,...

За да бидат појасни работите, секому му препорачуваме да прошета по најголемата улица во центарот на неговиот град и да погледне во секоја продавница, во секој мал дуќан и во сите канцеларии. Потоа, нека направи груба проценка колку вработени има само на тие места? А прашањето што следи потоа е: колкав број од нив се членови на синдикат? Одговор: ниту еден! На ова место треба да се додаде констатацијата дека токму тука се крие најмногу работа на црно, дека тука вработените главно се жени и млади луѓе и дека тука едвај некој од нив да го познава работното законодавство, а и да не зборуваме за неговата примена. И тоа сè се случува пред нашите очи!

## Образовни институции

Најчесто основата за подоцнежните одлуки за тоа дали и како човек да се ангажира во организации како што се партиите или интересните групи, се стекнува уште во училиште или на факултет. Меѓутоа, факт е дека во скоро сите земји, во текот на школувањето учениците и студентите не осознаваат ништо, или сосема малку, за синдикатите. А, она што ќе го слушнат, скоро секогаш доаѓа од „втора рака“ и скоро секогаш има негативна конотација.

**Она што Петре не го научил,  
Петар нема никогаш да го научи!**

Ако, сепак, ги набљудуваме образовните институции за младите како прва етапа од нивниот работен век, произлегува дека синдикатите би требало да се интересираат и за овој дел на светот на трудот, и не само тоа, туку треба на соодветен начин и да се претстават. Ова не важи само за пренесување на знаења за синдикатите и нивната работа, туку, исто така, и сосема практични нешта и за самите млади луѓе за време на нивното образование. Тука се поставуваат прашања за нивното образование или образовни содржини, како и за планот на работа како и за конфликтните ситуации во кои би можеле учениците и студентите заедно да се ангажираат за да се изборат за нивните интереси. Зошто не би го правеле тоа со поддршка на нивниот синдикат?

## Млади луѓе и жени

Се забележува дека во сите чувствителни сфери на трудот, кои досега се споменати, особено се засегнати две групи: младите луѓе и жените. Нив невработеноста често многу ги погодува (официјалните бројки кои говорат за невработеноста меѓу младите во земјите на Југоисточна Европа варира меѓу 20 и 60%! ) и во просек често работат во услови на несигурни работни односи. И покрај просечно повиокиот степен на образование, професионалните шанси на жените на пазарот на трудот, главно, се полоши отколку што тоа е случај со

мажите. Исто така, повеќе ги погодува и невработеноста. Официјалните бројки на невработеноста на младите во земјите од Југоисточна Европа варираат помеѓу 20 и 60%.

На овие групи, синдикатите, можеби, треба да им пружат уште поголема заштита, но, секако, им е потребна нивната целосна поддршка. Во многу европски земји се покажа дека жените, особено во областа на услужните дејности, со задоволство пристапуваат, односно би пристапиле во синдикатите доколку би имале можност за тоа. Зошто тогаш синдикатите не им приоѓаат со соодветни понуди?

Веќе е неспорно да се упатува на тоа дека старосниот просек на синдикалното членство и нивните лидери се покачува. Ако, значи, не им пристапи доволен број млади нови членови, „последниот синдикалец за 20 години ќе може да го затвори дуќанот“. Колку и да е тешко денес да се привлечат млади луѓе за членство во некоја организација, сепак е неопходно да се работи на тоа. Синдикатите, особено на гранско ниво, не располагаат со соодветни понуди за младите или барем со секции на младите што функционираат.

**Зошто останаа уште многу неискористени полиња за работа?**

**Зошто ова би останало непроменето?**

**Се работи за егзистенцијални прашања кои истовремено ги мачат како сите вработени, така и самите синдикати.**



## Импулси за реформска работа

- Иако ова, со оглед на постојните можности за интерна анализа на членството, често не изгледа едноставно, треба да се приберат доволно детални податоци. Од нив би произлегле, од една страна, целите на активностите насочени кон актуелните членови, а од друга страна, ќе бидат појасни потребите кои се забележуваат кај повеќето вработени.
- Зависно од гранката или други специфични предуслови, би требало во организацијата да се размисли кои групи особено се интересни за синдикатот. Потоа би можело да се дискутира за средствата и патиштата како да се пристапи кон тие групи.
- Истовремено е потребно да се направи анализа за тоа како понатаму ќе се развива гранката или регионот, кои нови групи на вработени ќе се јават, или ќе има потреба од истите, и каков придонес синдикатите ќе може да дадат за создавање нови работни места.
- Во секој случај, потребно е да се запрашаме и дали постојните кадровски ресурси со кои располага организацијата се во доволна мерка квалификувани за тоа, односно дали се тоа „вистинските лица“ за нови работни задачи.
- Стара мудрост е дека луѓето најдобро можат да се убедат во нешто ако зборуваме со „ист јазик“ или ако припаѓаме на иста група (жени, млади, пензионери, итн.). Заради тоа, со оглед на конкретните цели, би требало да се активираат соодветни луѓе во организацијата, односно да се користат искуствата и на луѓе надвор од организацијата.
- Кај ова составување на прашања, се препорачуваат интерни дискусии и работилници, за од една страна да се дадат информации, а од друга страна, размислувањата да допрат до голем број луѓе, да се изгради јавната свест за таков вид проблеми.



## Потребни ресурси за синдикална работа

Откако ќе се направи преглед на функциите и целните групи, се поставува прашањето кои компетенции и способности синдикатите би требало да ги стекнат или развијат за да бидат во состојба да одговорат на наведените барања.

Способноста за наметнување и компетентност се двата главни потпорни столба за секој успешен синдикат.

### **Силата на членството + способноста за наметнување = моќ**

Моќта на синдикатите произлегува, пред сè, од нивното членство. Ова важи како во квантитативна, исто така и во квалитативна смисла. Бројот на членовите, односно степенот на нивната организираност во конкретна гранка, или во земјата, е важна мерна големина за можноста на нивната организација да изврши меродавно влијание во политиката. Оваа моќ може да се употреби на разни начини, доколку синдикатите располагаат со потребните структури и механизми кои им овозможуваат нивното членство да го обединат, да го фокусираат и да го ангажираат на примерен начин. Самиот број на евидентирани членови не е доволен да се остави впечаток на политичките актери, односно врз нив да се изврши политички притисок во борбата за координација на интересите. Еден поглед во различните земји може да биде доволен да се илустрира дека самиот број на членовите едвај дека ќе има некое влијание. Така, синдикатите во најголемиот број земји во транзиција често имаат повеќе членови, односно покажуваат повисок степен на организираност, отколку што е тоа случај во западноевропските земји на Европската Унија. Но, зошто тогаш тие најчесто имаат многу помало влијание?

## *Единството создава сила*

Таканаречениот синдикален плурализам може да води кон тоа 1+1 да не мора секогаш да бидат 2. Сè додека различните сојузи на синдикати по битните прашања на работничкото застапување не се единствени и оттаму не настапуваат заеднички, може – а за ова постојат, за жал, многу примери – да дојде до тоа дека 1+1 може да биде 0. Меѓусебно спротивставените барања, или дури и едностраните билатерални договори со едниот партнер во преговорите, доведува често до слабеење или маргинализирање на целото постојно синдикално движење. Во земјите во транзиција ова се случува секојдневно на сите нивоа на синдикалната работа.

Партнерот во преговорите – во претпријатието работодавачот – ќе профитира од заслабената моќ на синдикатот, за што самите синдикати се виновни, сè додека меѓусебните судири помеѓу различните синдикати во претпријатието и/или помеѓу нивните највисоки организации и понатаму „функционираат“. И тоа многукратно. Од една страна, многу ретко се донесуваат добри заклучоци. И тука бројките и податоците од многу колективни договори на ниво на претпријатие впечатливо докажуваат како неединствени синдикати стануваат немоќни кога се работи за наметнување на своите интереси. Таквата ситуација порано или подоцна ќе се одрази врз членството. Бидејќи тешко дека постои и една единствена организација која на подолг рок ќе може да го задржи своето членство, или дури ќе добие нови членови, доколку бележи неуспеси.

## *Членовите се прагматични*

Преголемиот број синдикални лидери сè уште веруваат дека на преден план треба да бидат идеолошки или партиско-политички прашања, за да го дефинираат или претстават својот синдикат. Спротивно од нив, вработените се значително прагматично настроени во дефинирањето на нивната интересна организација. Било колку таа во претходните времиња јасно да се профилирала и борела против старите режими, денес од организацијата, сепак, пред сè, се бара своите цели да ги насочи кон актуелните и идните потреби на нивното членство. Никој денес не живее од поранешните заслуги или со

тоа се здобива со нови членови. Истото се однесува и за, таканаречените, стари синдикати. Предолго голем број од нив опстојувал во старите структури и политички системи, но при тоа, треба да се има предвид дека многу од нив со успех се реформирале, или се наоѓат на патот кон модерните демократски синдикати. Нивната ситуација е слична на онаа во која се наоѓаат и, таканаречените, нови синдикати: нивната сила произлегува од сегашните успеси или неуспеси. Синдикалното членство во однос на нивните интересни организации, по правило, е мошне прагматично – доколку сака со некој да се поврзе врз идеолошка основа, секако ќе најде други опрганизаци, како што се, на пример, партиите или интересните здруженија од некој друг вид.

### *Да се зајакне активоста на членството*

Актуелниот број на членови на синдикатот помалку или повеќе е во директна врска со нивната моментна способност да се наметнат и изборат за своите интереси. Тоа, меѓутоа, не зависи само од нивната квантитативна големина, туку од квалитетот на членството. Што вреди бројот на членовите, доколку тие не се активни и заедно со нивниот синдикат да се залагаат за нивните интереси. Мотото на еден синдикат со право гласи – „Синдикатот - тоа си ти“. Само активоста на членството го претвора бројот на членовите во сила. Па оттаму, членството мора да биде информирано и убедено за тоа што нивниот синдикат сака да планира и да реализира. Само доколку на синдикатот му успее да ги покрене членовите да учествуваат на протести и акции од различен вид, ќе може да ја развие моќта во смисла на способност да се наметне себеси и своите интереси.

Историјата на синдикатите покажува дека ниту само добрите аргументи, ниту високот број на членови се доволни да се постигне успех во застапувањето на интересите. Во врска со прашањето зошто синдикатите во земјите во транзиција често не ја развиле таа способност да се наметнат себеси и своите интереси, онака како би се очекувало со оглед на нивниот степен на организираност, има два одговора: неединството во, таканаречениот, синдикален плурализам и недоволната способност да го активираат членството.

## Компетентност

Во сегашните и идните судири на интереси на општествата во транзиција, синдикатите мораат да бидат во состојба да ја докажат својата компетентност во содржинските дискусии. Нема да биде доволно да се одбиваат плановите на владите за донесување нови закони или преземање мерки за реструктурирање на работодавачите, туку од синдикатите ќе се бара и да ја образложат својата позиција. И повеќе од тоа: синдикатите ќе мора во сè поголема мерка да преминат на развивање на сопствените предлози во врска со скоро сите подрачја на работата.

*Експертите ја создаваат компетентноста – како од-  
внатре...*

За ова да се оствари, потребни се стручњаци блиски на синдикатите. Тоа значи дека успешните синдикати мора да имаат и свои квалитетни стручњаци од областа на пазарот на трудот, како и од социјалната и економската област. Тие можат да бидат во централните грански сојузи или на највисокото ниво на организираност, но во никој случај на ниво на синдикати во претпријатијата. Ова од причина што дури и синдикатите во големите претпријатија ретко располагаат, во најголем број случаи, со доволна членарина за да ангажираат свои стручњаци. Значи, ако остане досегашната распределба на средствата помеѓу синдикатите во претпријатијата, регионите, гранките и сојузите и ништо не се измени, тогаш самите синдикати го исклучуваат од сопствените редови функционалниот систем на стручњаци и ќе мораат да останат аматери во многу тематски подрачја.

Ова, впрочем, важи и за многу оригинални задачи во синдикалниот делокруг на работа на синдикатите, како што е на пример, привлекувањето ново членство, планирањето кампањи, системот на интерно информирање, итн. Исто така, и за тоа мора да се најде соодветен персонал што ќе биде ангажиран и образован.

Секако, од денес за утре не може во синдикатите да се создаде стручен тим, потребно е време за експертите да се интегрираат во синдикалната работа и да им се доверат најефикасни структурни позиции. Оттука, потребно е многу бргу да се започне со планирање на кадрите, што среднорочно и долгорочно ќе придонесе да се реализираат визиите за организација на експерти.

### *...така и однадвор*

Потребите во стручните области можат делумно и краткорочно да се решат, со тоа што синдикатите, многу повеќе од досега, ќе ангажираат надворешни стручњаци. На многу универзитети и институти, но и во невладините организации, постојат стручњаци кои за синдикатите, и заедно со нив, би можеле да изработат експертизи и да изградат ставови.

Несомнено, многу прашања зборуваат во прилог на тоа дека синдикатите зависно од специфичните теми, мора да бараат партнери за да се засилат како содржински, исто така и организациски. Бидејќи иако синдикатите најчесто се организации кои според бројноста на своето членство се наоѓаат далеку пред сите, во некои подрачја им недостигаат соодветни знаења, коишто постојат на некое друго место. А, често и другите интересни групи би биле задоволни да можат да добијат синдикална поддршка во врска одредени стручни прашања.

### *Компетентноста мора да се гради и шири*

Компетентноста на една организација мора не само да се гради, туку, истовремено, да се пренесува како на членството, исто така надвор од него. Како што е веќе споменато, подготвеноста за дејствување на некој синдикат зависи од тоа дали се мотивирани членовите. За таа цел е потребно, пред сè, да се располага со соодветни информации, а често и со соодветно образование. За да се стекне компетентност на цела една организација, мора да се предвиди интересен систем на образование, кој знаењето и способноста тоа знаење да се примени при застапување на интересите на синдикатот, понатаму

ќе го пренесе на членството. Врз основа на овој комплекс од задачи за проширување на компетентноста, јасно е, очигледно, дека сето ова мора да биде испланирано, раководено, но исто така, и финансирано централно. Ако се прават тренинзи малку таму, малку ваму, воопшто нема да има ефект. Потребен е среднорочен и долгорочен план за образование, кој е тесно поврзан со основните теми и цели на организацијата.

Тоа не треба да биде правило да се гушат децентрализираните образовни активности. Напротив, тоа, како дел од целината, е многу важно, бидејќи децентрализираните образовни активности можат и треба да допрат до колешките и колегите на лице место. Покрај тоа, постојат низа прашања и теми кои се од особено значење токму на ниво на претпријатие, како што е, на пример, здравствената заштита на работното место, политиката на колективно преговарање – таму каде што (допрва) треба да се склучат колективни договори, и сл.

Сега, значи, е потребно посочените фактори – способност за наметнување и компетентност – да се применат во секојдневните активности. За да можат тие со успех да се развијат, од организацијата ќе се бараат натамошни способности, кои во продолжение ќе бидат претставени.

## **Локално присуство**

Синдикалната работа од самиот почеток се темелела секогаш врз личната моќ на убедување и поврзаноста на синдикалните лидери и членовите. Овие лични контакти не можат да се заменат со ништо друго. Можно е да се надополнат со разни други извори на информации, но сепак, личниот контакт секогаш е појдовна точка кај некого да се побуди интересот за активностите и целите на синдикатот.

Поради тоа, целта на секоја синдикална организација треба да биде присуството на сите оние места каде што живеат и работат вработените. Навистина, оваа високо поставена амбициозна цел тешко дека може во практиката да се исполни целосно, бидејќи често недостигаат средства. Токму поради тоа за модерен синдикат е потребно да ги исцрпи сите свои можности за да може покрај централната



сила, да изгради децентрализирано присуство. Притоа, не треба да се ограничи на присуство таму каде што има најмногу членови, туку треба да се сврти токму онаму каде што сè уште многу вработени го очекуваат својот прв личен контакт со синдикатите во кои со задоволство би пристапиле (види ги резултатите од горенаведената анкета која е спроведена во Унгарија).

### *Ново присуство во нови области*

Доколку присуството на синдикатот, значи, е важно, тогаш тоа мора да е евидентно на сите нивоа: почнувајќи од централата на гранската организација и највисокото ниво на организацијата, што е присутна во јавноста, како и преку застапеноста во регионите и на ниво на претпријатие. Досега најчесто синдикатите се видливо присутни само на ниво на претпријатие и на национално ниво. Навистина сликата на сеопфатна застапеност повеќе би била идеал, сепак, синдикатите треба да го ориентираат присуството кон оваа идеална слика на присутност. Притоа не се работи само за доволно присуство на оние места каде што веќе постои голем број членови, туку токму онаму каде што вработените очекуваат контакт со синдикатите (види ги и тука горенаведените резултати од анкетата направена во Унгарија).

Што се однесува до близината кога станува збор за членството, односно потенцијалното членство, треба да се има предвид и содржинската близина. Со тоа се мисли дека вработените од синдикатите не очекуваат само компетентност по општи прашања за социјалната или економската политика, туку очекуваат поддршка, исто така, за барањата специфични за одредени професии. Притоа, особено аспектот на специфичноста на разни професии претставува сегмент на идеална претстава за децентрализирано присуство.

### *Повеќе задачи за гранските синдикати*

За да се изврши оваа задача, мора да се употреби членарината. Присуството на синдикатот служи за поддршка на членството, од друга страна и за привлекување нови членови, што во многу претп-

ријатија ова не се случува (на пр. таму каде што сè уште нема синдикални организации во претпријатието), како и за дејствување на синдикатот надвор, меѓу населението, но исто така, и на поедини политички нивоа. Токму ова последното ги надминува рамките на дејствување на синдикатот во претпријатијата, но може, исто така, да биде недоволно заради најчесто, централно поставените структури. Постои причина поради која од регион до регион, од местото или од постојните големи претпријатија мошне се разликува бројот на членовите, како и политичкото влијание на синдикатите. Најчесто синдикатите се посилен во регионите околку големите градови, како и во помалите региони или места каде што има големи претпријатија или индустриски центри. Оддалечените подрачја, спротивно на ова, најчесто се „ослободени од синдикатот“ и тоа и ќе останат ако синдикатите таму не покажат засилено присуство. Поради сето ова се губи потенцијалното членство, а заслабува и пробивната моќ на синдикатот.

## **Способност за водење кампања**

Под поимот „кампања“ треба да се опфатат сите целни пооделни активности на синдикатите. Се мисли на јавно успешни кампањи, како и внатрешни или политички кампањи со цел за лобирање. Општогледано, кампањите од секаков вид, на пример, треба да ги приближат синдикалните барања и да ги претстават на некоја група надвор од синдикатот, како и на јавноста, а исто така, за ова да ги убедат соговорниците. Нивна карактеристика е дека се ориентирани кон краткорочни или долгорочни теми, со цел да придонесат за создавање и/или промена на нечие мислење.

Најпосле, во ова поглавје станува јасно колку меѓусебно се поврзани сите одделни фактори. За планирање на некоја кампања мора да се проверат сите фактори на моќта, но исто така, да се создаде компетентност. Добри содржински претстави и барања мора однапред да се подготват за на јавноста да ѝ бидат соопштени соодветно. За ова мора да се провери состојбата со средствата, за да се утврди колку долго ќе може да се води кампањата и кои се можните ескалации.

## *Кампањата ја карактеризира една тема и...*

Ако ги надбљудуваме најпрво содржинските дефинирања на темите на некоја кампања, тогаш ќе видиме дека тоа ќе зависи од поставувањето на клучните цели од страна на самата организација. Секако, треба да се провери колку постои „слух“ за барањата што се поставуваат, или ќе мора допрва тие јавно да се тематизираат. Кампањата против невработеноста секогаш повеќе ќе побуди интерес, отколку, на пример, кампањата за некое специфично законско барање. Во некој случај потребно е прво да се објасни поблиску барањето, така што содржината да го побуди интересот на засегнатите. Ако луѓето немаат чувство дека тие и лично се засегнати од темата, не можат да се привлечат за било која активност.

За да се побуди инетресот, потребно е многу повеќе од сопственото убедување. Мора да се развиваат вербални и визуелни можности за потешките теми да се прикажат разбирливо, а истовремено да се предизвикаат позитивни емоции. За ова се потребни експерти кои или ги има во сопствената средина, или ќе мора за целите на синдикатот да се ангажираат од надвор. Истовремено, за кампањата треба да се активира сопственото членство со соодветни материјали за информирање и со образовни акции. За оваа цел, синдикатите мора да имаат соодветен стручен кадар и да постои веќе утврден систем на квалификување. Кампањата претпоставува, значи, постоење инттерен стручен апарат кој функционира, а спротивно, барем во некои аспекти, мора да се побара професионална поддршка од надвор (агенции, научници, итн.).

### *...ангажирањето на целокупното членство*

Треба да се претпостави дека за темата на кампањата се дискутирало прво на сите нивоа во синдикатот, и за тоа позитивно се гласало, за потоа да биде активно поддржана од групи на лидери и од членовите. Со тоа е јасно дека централно управуваната кампања ги допира интересите на колешките и колегите на местото на случување на истата. Ако е таков случајот, тогаш мора да се обезбедат потребните финансиски средства од приходот од членарината. Ако се набљудува сегашната организациска структура на синдикатите

во земјите во транзиција, само мал број организации се во можност да водат долгорочно навистина широка и професионална кампања, бидејќи паричните средства што им стојат на располагање на централите најчесто се мошне ограничени.

Доколку заради недостигот од средства планираната кампања мора да се минимизира во многу погледи, тогаш се поставува прашањето дали таа воопшто ќе може да го постигне планираниот ефект. Еднократните акции едвај и да се забележуваат, дури и тогаш кога тие се многу скапи, како што е тоа случај, на пример, со плакатите. Само континуираното јавно настапување овозможува веројатност за успех. И непрофесионалните настапи делуваат, главно, контрапродуктивно, поради многубројните конкуренти кои, исто така, се борат да го придобијат вниманието на јавноста.

## **Флексибилност**

Во поглед на синдикалното дејствување во земјите во транзиција, флексибилноста, разбрана како способност за приспособување кон променетите работни услови, е високо ценета способност. На што, меѓутоа, се мисли кога се работи за синдикалното дејствување? Токму синдикатите, за разлика од повеќето политички партии во земјите во транзиција, на конгресите се обврзуваат дека ќе ги следат среднорочните и долгорочни планови, ги дефинираат клучните теми со кои ќе се занимаваат. Ова е од особено значење, бидејќи на тој начин членството и другите вработени знаат кои цели се во фокусот на дејствувањето на синдикатот.

Секако, многу мал број политички активности се одвиваат во согласност со планот на работа што синдикатите го дефинирале. Така, вообичаените промени на владите, на пример, често влијаат одредени важни тематски полиња, пред сè политичкиот интерес, да се пробиваат посилно или послабо отколку што тоа беше случај порано. Слично е, секако, и кога се работи за регионите или општините. Исто така и процесите на приватизацијата не можеше долгорочно да се предвидат, така што со нив засегнатите синдикати најчесто во многу кус рок се ставени во позиција да мораат да се одлучат меѓу две алтернативи на дејствување.

## *Поврзување на долгорочните и краткорочните потреби*

Се случува да има потреба за кусо време да се донесат одлуки за водење на протести, па дури и штрајкови, што ги надминуваат рамките на претпријатијата. Слична е ситуацијата и кога се работи за конкретни политички проекти кои често доживуваат пресврти, а на кои им е потребна засилена синдикална активност. Ова се однесува, на пример, за законски предлози што ќе бидат под влијание на различни страни: почнувајќи од разни внатрешни интересни групи, можни коалициски партнери, надворешни советници, па сè до Светската банка со нејзините сосема поинакви приоритети.

Што треба да се стори за синдикатите не само да реагираат, туку навремено и активно да земат учество во постојните процеси? Заради појаснување, да се види примерот со измена на законот за работни односи во неколку важни точки. Ако веќе постои текст на законот, тогаш е доцна за ефективно да се спречат одредени недоречености. Најчесто во тој временски период можат да се направат само парцијални корекции. Потребно е синдикатите однапред да ја согледуваат политичката ситуација за да можат навремено да влијаат на случувањата. Дури, можеби, во некои случаи би било пожелно со сопствени предлози да отворат дискусија во врска со измените на законот. За жал, токму кај важните поставувања на насоките за одвивање на процесот на транзицијата, синдикатите досега многу често се ограничуваат на улогата на набљудувач, за по веќе завршените акции да дадат сопствена оценка, која најчесто се заснова врз разочарување од конкретните политички намери или одлуки.

## *Секоја политичка одлука бара централна компетентност*

Политичкото набљудување и активната политичка одлука конкретно, пак, значи: постоење кадар за оваа работа. Носителите на функции на различни нивоа не можат да бидат информирани за сè, а да не зборуваме за тоа во сите подрачја да се интервенира навремено со сопствени профилирани сфаќања. Потребни им се работни штабови за различни области на синдикалната работа. Ова, исто така, може да се реализира исклучително на централно ниво. Која

синдикална организација во претпријатието, на пример, може да си дозволи да има социјално-политички аналитичар? Секако, политичките одлуки се одразуваат врз секој вработен посебно, така што би требало да е во интерес и на синдикалните организации во претпријатијата, секогаш кога за тоа имаат потреба, да можат да се послужат со експертизата која е обезбедена во централата. Зарем токму тука не доаѓа до израз потребата да се направи соодветна распределба на членарината во оваа смисла? Брзите и добри информации за краткорочни одлуки се „алфа“ за ефикасна синдикална работа во брзото време на трансформација! А, пак, „омега“ е брзото мобилизирање преку активирање на членството и организирањето кампањи.

## **Визии**

Фактот дека организациите, како што се синдикатите, треба да развиваат сопствени визии, на прв поглед изгледа невообичаено. Зарем не се токму синдикатите тие кои треба прагматично да се залагаат за подобрување на конкретните работни услови или, исто така, за постојните законски правила?

Секако, постојат неколку синдикати кои кон крајот на 80-тите и во почеток на 90-тите години активно учествуваа во промените. Во тоа време тие ја следеа визијата со која ветуваа повеќе права и подобри животни и работни услови за своето членство.

Другите синдикати им се придружија и денес едвај да постои некоја позначајна синдикална организација во земјите во транзиција којашто не се залага за интеграција на нејзината земја во Европската Унија, а со тоа, исто така, да ја следи визијата на „европскиот социјален модел“.

## ***Општи насоки – чекор по чекор***

Токму затоа што чекорите кон подобар и социјално поправеден работен свет често може да бидат мошне мали, потребно е да постои генерално насочување. Само така може да биде оценет успехот, но исто така, и неуспехот на одредени решавачки чекори. За илустра-

ција: некоја организација може да направи многу чекори, но ако тие одат секогаш во друга насока, од сето тоа може да произлезе само дека се врти во круг, или дури и дека назадува.

Синдикатите, значи, би требало да започнат со тоа поимот „европски социјален модел“ да го направат појасен и да се фокусираат на релевантните теми што се специфични за конкретната земја.

Тие теми би можеле да го опфаќаат, на пример, следното:

- Најниските социјални стандарди;
- Изградените социјални ситеми на осигурување (здравство, старост, невработеност);
- Правила за работните услови и утврдување на платите, кои би биле прифатливи за целиот колектив;
- Координирана политика на колективното договарање која се заснова врз европски насоки;
- Систем на индустриски односи, кој функционира;
- Модерна структурна и индустриска политика;
- Модерни статути на претпријатија, со задолжително соодлучување и права на учество;
- Слободен пристап до образовните институции;
- Здравствена заштита и заштита при работа;
- Рамноправност на половите;
- Задоволителни јавни услуги;
- Регулатива против даночниот и социјален дампинг;
- Политика на вработување и пораст, која е еколошки и социјално одржлива, итн.

Доколку зборот визија звучи малку нејасно, тогаш мора, заради конкретизирање на поимот визија, да се повикаме на, во Европа многу цитираниот, „европски социјален модел“. Тој, денес, припаѓа на основниот вокабулар на сите синдикати во економските или социјално-политичките дискусии. Сепак, најчесто зад ова се кријат различни претстави што под тоа може да се мисли. Ако и на самите синдикати ова сè уште не им е јасно, тогаш на јавноста во земјите во транзиција уште помалку ѝ е јасно.

Ако се успее со помош на овие теми визијата на „европскиот социјален модел“ да стане конкретно препознатлива и да се пренесе на ситуацијата во сопствената земја, тогаш ќе можат пооделни чекори на синдикатите подобро да се разберат како долгорочна стратегија, а исто така, ќе биде можно да се доведат во внатрешна меѓузависност на прв поглед сосема различни теми.

### *Секој практичен чекор би требало да придонесе кон приближување на визијата*

Еден добар пример за оваа теза е дискусијата за, таканаречениот, „рамен данок“ во различни земји во транзиција. Зошто синдикатите се против ниските даноци? Еден поглед во севкупното и јасно упатување на начелата на „европскиот социјален модел“ (види погоре) и неговото значење за граѓаните, а со тоа особено за вработените, укатува на исправноста за одбивањето на таквиот начин на оданочување. Даночните заштеди, имено, ги намалуваат можностите на државата за инвестирање, но исто така, за спроведување мерки кои ќе придонесат за економската и социјална рамнотежа, при што и двете работи се посредно и непосредно значајни за најголемиот број луѓе во државата. Ако на синдикатите им успее да ги претстават овие поврзани односи, имајќи го предвид „европскиот социјален модел“ од становиште на сопствената држава, ќе им успее да придобијат многу луѓе за својата идеја, многу повеќе од сопствените членови. Синдикатите ќе имаат успех во тоа, иако гледано краткорочно, овој чекор може да изгледа прилично непопуларен.



## Меѓународен карактер

Веќе подолго време во синдикалното движење е прифатено мотото: „Соработка во меѓународни рамки – дејствување во локални“! Ова, повеќе од било кога досега, се однесува токму на синдикалното секојдневие. Речиси и да не постои гранка, ниту професионално поле, кои веќе подолго време не се под влијание на меѓународните фактори, во која и да е форма.

Било да се работи за фризерите на германско-полската граница, кои мора да се борат, под различни работни услови и плати, за клиенти од двете земји, или да се работи за вработените во челичната индустрија на кои одамна им е познато дека кинеските потреби за челик битно влијаат врз нивните работни места дома. Во секторот производство, како и секторот занаетчиство и услуги веќе подолго време постои меѓународна регулатива – или, можеби, тоа и не е точно. Многу од овие „регулативи“ не се компатибилни со социјалните или економско-политичките барања во конкретните земји, туку се ориентирани, пред сè, кон девизата: поевтиното е подобро. Пооделни држави веќе подолго време можат многу малку да влијаат врз фактичкиот развој во стопанската или социјалната област – а уште помалку тоа се однесува за синдикатите, кои дејствуваат само на национално ниво. Работодавачите веќе подолго се активни на меѓународен план, додека синдикатите, кои и покрај тоа што имаат создадено институции за тоа, сè уште ни од близу не ги исцрпиле сите средства за остварување на меѓународната соработка.

### *Активно учество во меѓународните процеси*

Меѓународната соработка на синдикатите бара од националните синдикални организации постојано да даваат свој придонес. Не е доволно постоењето статус на членство во меѓународната синдикална организација. Активниот придонес на националните членови се однесува на две клучни подрачја. Од една страна, синдикатите мораат да учествуваат во изработката на заедничките меѓународни стратегии и нивна ефикасна реализација на политичко ниво, а од друга страна е потребно и одделни организации членки да бидат во мож-

ност во сопствената земја, во сопствените претпријатија да работат на реализација на таквите замисли.

И покрај сета оправдана критика за актуелното уредување на Европската Унија, мора да се констатира дека во целиот свет не постои друг поголем регион кој со помош на своите сопствени регулативи на синдикатите им пружа толку голем простор за дејствување, како што тоа го има направено Европската Унија. Овој маневарски простор треба во целост да се искористи и во дадениот случај да се прошири, доколку е потребно и можно. Во рамките на Европската Унија – а на извесен начин и во европските земји кои (сé уште) не се членки во Европската Унија – ЕУ-директивите пружаат конкретни минимални стандарди за многу голем број прашања од трудовата сфера, кои се доста високи.

---

**Заради тоа, за синдикатите во Европа важи следното:  
„Европската Унија е најмала политичка единица за  
ефикасно остварување на правата на вработените“.**

---

Ова, истовремено, создава најдобри услови за глобалната соработка, бидејќи Европската Унија настапува често како еден заеднички економско-политички субјект со со поголема тежина.

За извршување на синдикалните активности на европско ниво, потребно е да се обезбедат додатни квалификации и структури на национално ниво – и тоа надолу, сé до поедини претпријатија. Кој се залага за „европскиот социјален модел“ мора и да го познава, односно да биде во состојба барем за економски и социјално-политички потреби да ја користи постојната регулатива, таканаречената Аки комунотер (*Acquis communautaire*). Ова важи во дадениот случај и за лидерите во претпријатијата во рамките на мултинационалните корпорации.

## *Меѓународното присуство денес е секојдневие за лидерите*

Синдикатите од земјите во транзиција многу често во меѓународните активности вклучуваат само мал број лидери – и тоа функционирајќи во извесна мерка како „туристичко биро за врвните лидери“. За жал, многу е голем бројот на членови кои тоа го согледуваат на таков начин, бидејќи најчесто не им се пружаат во доволна мерка информации за значењето на меѓународната активност за нивната положба. Од друга страна, и оној мал број ангажирани на меѓународен план не можат да дејствуваат активно во креирањето на европската синдикална политика, односно во дискусиите во соодветна мера да ги изнесат и ставовите на нивните земји. До сега за тоа немаше доволно капацитет.

Поради тоа е важно во иднина повеќето области на кои работат организациите да се воведат и во европската политика. Ова, истовремено, ќе донесе низа предности. Од една страна организациите на меѓународно ниво ќе можат да дејствуваат потемелно и поактивно во работата, а од друга страна, може да бидат применети повеќе европски знаења во поделни трудови области на национално ниво и на ниво на претпријатие – на пример стандардите на Европската Унија, најдобрите искуства, итн.

## Импулси за реформски активности

- Бидејќи дискусиите за реформа ќе мора да се водат на подолг временски период, би можело да се направи „комисија за реформи“ која би изработила еден општ концепт за интерна дискусија и подоцна би извршила проценка на резултатите од дискусиите. Впрочем, таа треба тесно да соработува во даден случај со постојните „програмски комисији“ и слични тела.
- Со надворешните организации треба да се зборува за искуствата на регионалните канцеларии, и сл. Така ќе можат да бидат избегнати грешките во однос на финансиските и кадровските прашања.
- Содржинскиот и организациски дел на дискусиите за реформа може, на пример, да се однесуваат на различни планирања на кампањата, бидејќи тука можат да се опфатат мошне многу работни полиња, за кои е потребна реформа.
- За да се структурираат содржинските дискусии и насочат кон пооделни социјални и економско-политички тематски области, може да се организираат работилници со главна тема „европскиот социјален модел“, со цел постојните насоки на Европската Унија да се применат во конкретната национална регулатива.
- Тематски и отворени работилници би можеле да се организираат за многу тематски области од синдикалната работа, а на кои би присуствувале и „други“, како на пример претставници на партиските одбори, невладини организации, надворешни експерти, или други интересни групи. На тој начин истовремено се нуди двојна предност. Од една страна, ја засилува самата експертиза на синдикатите, а од друга страна, создава јавна свест за темите релевантни за синдикатите.





## Како синдикатите би можеле да бидат организирани?

### Цели

И за вака сложеното прашање не постои модел или „готов рецетп“, бидејќи е крајно различна конкретната ситуација на организациите, како и околностите во нивните земји, така што за секоја организација во секоја земја мора да се развие модел приспособен за пооделни случаи. Притоа, сепак, треба прво да се изнајде „идеален модел“ за подоцна одделни реформски чекори да бидат оформени во кохерентен мозаик.

Реформите – пред сè организациските реформи – не може да бидат донесени или одредени „од горе надолу“. Така како што силата на синдикатот се состои од компетентноста и мотивираноста на неговите пооделни членови, исто така ни промените на целите и структурата не можат да се одвиваат без нив. Потребно е, меѓутоа, лидерите на сите нивоа, пред сè решително да сакаат вистински реформи кои и ќе ги релизираат. Тие мора заедно со членството да ги развиваат реформските чекори. Една од неопходните претпоставки е успешното убедување, како и водењето многу дискусии.

### *Целите и структурите се неразделни*

Имајќи ги предвид претходно опишаните синдикални функции и задачи, треба најпрво да се дискутира за содржината на идната насока на движење и таа содржина на крајот да биде и утврдена. Имајќи ги предвид поставените цели, би требало да се проценат постојните структури. Тие, секако, не настанале без причина, туку се во тесна врска со досега поставените задачи и цели. Таму, каде што и задачите и целите останале исти или слични, помала е потребата за промени, отколку таму каде што дошло до нивна промена.

*Дигресија: Некои цели веќе се утврдени со ориентација кон „европскиот социјален модел“. Исто така, поставените стандарди од страна на Меѓународната организација на трудот (МОТ/ILO) мораат, секако, да имаат врска со реалноста, односно да добиваат на важност. Ова одамна не е секаде реализирано – често е спротивен случај: трудовите закони, кои делумно се ориентираат кон насоките на Европската Унија и кон МОТ-стандардите, во помал број земји имаат конкретно значење за светот на трудот за вработените. Најчесто овие регулативи и стандарди не им се доволно познати како на работодавачите, исто така и на вработените. Многу често, во земјите во транзиција во правна смисла не постои реална можност за наметнување на сопствената волја и интереси. Нема доволно компетентни судии и, што е почест случај, доволен број судови (работни судови – судови специјализирани за работни односи), кои би можеле да ги решат споровите. Скоро во сите земји во транзиција правило е времето на чекање да е повеќе години. За засегнатите вработени тоа претставува причина воопшто и да не сакаат, односно не можат да ги остваруваат своите права.*

Правило е содржината и целите да се во нераскинлива врска со организацијата и работната структура на синдикатите. Кои содржинско-структурни цели, значи, можат за идната работа на синдикатите да бидат приоритетни во европските земји во транзиција? Како можат да настанат структури кои ќе овозможат овие цели да се реализираат и тоа така, вработените, чекор по чекор да дојдат до целта на еден социјален, демократски и здрав свет на работа?

## **Независност**

Организацијата која застапува нечии интереси би требало во идеален случај секогаш да биде независна од други видови групи и од политиката. Ова изгледа јасно, бидејќи штот постои однос на завис-



ност, не се далеку ниту „гнилите компромиси“. Од друга страна, синдикатите не работат во простор во кој нема интереси – напротив токму спротивното. Демократијата се карактеризира токму со тоа што различните интереси на луѓето наоѓаат своја рамнотежа во демократските процеси, односно е можно многу интереси да бидат остварени без да мора да дојде до долготрајни штети или дури и до загрозување на егзистенцијата на другите луѓе.

На теренот на демократските судири се присутни сè повеќе актери: започнувајќи од партиите, преку големите интересни организации, како што се синдикатите, па сè до многуте невладини организации (НВО). Реализирањето на сите тие интереси решавачки зависи од способноста на секоја од тие интересни групи компетентно да ги аргументираат и енергично да ги застапуваат, како и од способноста да ги внесат во политичките дискусии. Притоа, во различните организации кои застапуваат одредени интереси се собираат различни членови, со различни интереси. Многу често, граѓаните членуваат во повеќе организации за застапување на интересите, како партиите или невладините организации. Така, голем број синдикални членови, на пример, истовремено се и членови на партии или членови на некоја невладина организација, затоа што сакаат да ги поддржат целите и на тие групи.

## *Синдикатите имаат егзистенцијални цели*

Самата суштина на една интересна организација претставува фактот што ѝ се приклучуваат и активно во нејзината работа учествуваат лица кои сакаат особено да ги поддржат клучните цели на таа организација. Кај синдикатите е потребно да се има предвид дека тука се вбројува уште еден важен фактор, што може да го објасни членувањето: заштитната функција. Притоа, не се работи за обично осигурување од непријатности или против несреќа при работа, туку се работи за организирана заштита за обезбедување на егзистенција преку работа и обезбедување сигурен квалитет на животот за целото семејство преку социјалната регулатива. Поради тоа, синдикатите – доколку се способни овие цели успешно да ги застапуваат – исто така, и во плурализмот на интереси, кој постои во едно демократско општество, секогаш ќе припаѓаат на големи и, веројатно, најсилни

организации. Секако, во бројноста на нивното членство се кријат и проблемите, бидејќи големиот број членови води и до поголема хетерогеност на интересите.

---

**Најголемата позитивна карактеристика на синдикатите – бројот на членови – истовремено е и причина што синдикатите само во ретки случаи можат да имаат функција на авангарда. Имено, структурата на членовите им е премногу хетерогена.**

---

Ако е ова случај, тогаш синдикатите мора секогаш со големи напори да се обидат да го пронајдат најголемиот можен заеднички иметел за сите нивни претпоставки и барања. Ова успева само со голема внатрешна транспарентност и со изразени демократски правила на игра во рамките на самата организација.

*Потребно е да се придобијат што повеќе луѓе за овие цели и да се вклучат во нивната реализација*

Ова е и причината синдикатите во никој случај во политичката панорама да не бараат цврсти сојузници, бидејќи нивните интереси – порано или подоцна – нема да одговараат на сопствените синдикални интереси, или тоа ќе биде само делумно, а често дури и ќе бидат спротивни. Во секој случај, голем број од синдикалното членство ќе има впечаток дека не се на соодветен начин застапени преку такви политички сојузништва. Многу примери од земјите во транзиција покажаа дека цврстите врски на некој синдикат со некоја партија долгорочно секогаш има само негативни последици за него, а со тоа доведува до негативни последици и за неговото членство.

Но, тоа не треба да значи дека не може да се прават коалиции на интереси кога се работи за пооделни стручни прашања, односно тогаш тоа дури и се препорачува да се прави. Ако за битни синдикални теми има и други интересни организации или партии кои застапуваат слични или исти цели, тогаш во интерес на пробивањето на синдика-

тот е да се прават такви парцијални, односно временски ограничени сојузи. На тој начин е можно да им се обрати на поголем број луѓе и да се придобијат за иста работа, но често е можно да се дојде до нови сознанија, што придонесуваат за поголема компетентност.

### *Добри врски со политичките партии – но без трајни коалиции*

Партискиот спектар во земјите во транзиција е мошне голем. Сепак, тешко е кај најголем број партии со цврсти програми да се препознаат среднорочни и долгорочни работни цели. За разлика од синдикатите, партиите мора по секој мандат на парламентот повторно да излезат на избори, и тоа пред сите луѓе со право на глас. Оттаму, често доаѓа до тоа претходно важните тематски полиња да станат второстепени, за да се направи простор за моментно актуелните теми. Партиите, освен тоа, сакаат да освојат повеќе места, да формираат влада и да креираат мнозинска владеачка политика. Затоа, тие никогаш не можат како приоритетни да ги застапуваат интересите само на една интересна група – особено не можат во владата да реализираат „синдикална политика“. Има премногу интереси и сите, во одредена мерка треба да се земат предвид. Синдикатите често грешеа кога се надеваа на „политиката која е пријателски настроена спрема синдикатите“, во моментот кога партијата што ја сметаа за блиска, ќе дојдеше на власт. Големото разочарување секогаш беше последица во скоро сите такви случаи.

Навистина постојат партии кои програмски поблиску стојат до синдикатите, отколку што тоа е случај со други партии. Ова е најчест случај со партиите кои се социјалдемократски ориентирани, додека економско-либерално ориентирани партии мошне ретко ги застапуваат социјално-политичките цели на начин на кој ги застапуваат синдикатите. Меѓутоа, како интересни организации што не се застапени во парламентот, синдикатите мораат да останат „во врска“ со сите партии од демократскиот спектар. Бидејќи владите често се менуваат, така што може да се случи поранешните партнери-соговорници, често по кусо време да ја загубат својата позија на моќ. Синдикатите, пак, мораат секогаш да го сочувуваат своето влијание врз секоја

демократски избрана влада. Тоа не го условува целосното „вртење грб“ на една партија, но исто така, и не целосното приклучување кон друга.

## *Да се избегнува судирот на интереси*

Ако дојде до формирање интересни коалиции околу некоја специфична тема, тогаш таа мора да биде транспарентна и на членството да му се претстави разбирливо. Ако членовите дознаат, или макар само и да наслутат дека нивните врвни лидери имаат некои скриени „дилови“ со партиите или со други интересни групи, следи јасна реакција: ќе го напуштат синдикатот затоа што не му веруваат – а со тоа синдикатите би го изиграле својот најголем потенцијал.

Исто така, посебно проблематична тема е ангажманот на синдикалните лидери во некои полтички партии. За ова се дискутира, или беше дискутирано, во сите земји во транзиција. Следејќи ја мислата дека директното застапување на интересите во парламентите ветува во даден случај и/или подобра способност за реализација, синдикатите се обиделе покрај сојузи со партии, да се здобијат со поголемо влијание во парламентите преку свои претставници. Ова секогаш е одење по срт, бидејќи таквата политика често води до тоа конкретните претставници да западнат во конфликт на интереси. Партијата, исто така, бара послушност, како што тоа го прави и синдикатот кога се работи за застапување на своите интереси. Ако дојде до оваа колизија, тогаш засегнатиот застапник на интересите на некоја организација мора да ја остави на цедило организацијата, било да е тоа партијата или синдикатот, односно ќе мора биде ставен во непријатна ситуација. Само во ретки случаи се успева ова доволно да се образложи или преку други успеси во конкретното застапување на интересите да се „поправи“. Не е исклучено дека ова може да се направи, но искуството зборува дека таквата ситуација, барем кога се работи за синдикатот, носи со себе ризик дека од неа нема да произлезат очекувани позитивни ефекти.

Се подразбира дека исклучително самата организација одлучува за тоа како ќе ги реализира на најефикасен начин нејзините интере-

си. Но, треба да се имаат предвид како искуствата стекнати во земјите во транзиција, така и во земјите на Европската Унија, но и опасноста од недовербата во сопствените редови.

### *Финансиската независност создава политичка способност за реагирање...*

Треба нешто да се каже и за финансиската независност. На сите им е јасно дека финансиската зависност од кого било, или од било што, води кон ограничување на сопствената слобода. Парите никогаш не се даваат, а да не се очекува некоја противуслуга. Од тие причини, за синдикатите е од особена важност без надворешна помош да можат да ги дефинираат своите клучни задачи. Секако дека во однос на прашањето на обемот и квалитетот во прв момент треба да се направат одредени редуции, односно незаобиколно е да се приспособат на реалните можности. Кога станува збор за финансиските проблеми, синдикатите не би требало да направат грешка со исклучување на битните тематски подрачја, да ги остават на други, и на тој начин да ги доведат во положба на зависност. Ова, секако, се однесува на сите клучни теми, но и за прашањето на квалификувањето на кадрите, на интерното образование, кампањата, привлекувањето на членови, итн. Само сеопфатно дејствување што ги покрива сите тематски подрачја и акции, долгорочно гледано, на синдикатите им обезбедува успех. Доколку за реализација на сите задачи не стојат на располагање доволно средства, би требало по демократски и транспарентни дискусии да се постигне заеднички договор за стеснување на активностите, односно не би требало во целост да се отстапи од една работа заради некоја друга.

### *...при што помошта е секогаш добредојдена*

Со помош на ваков модел е можно, без грижа на совеста, да се прифати помош од страна. Доколку синдикатот веќе располага, на пример, со интересен план за квалификација, секогаш може да го прошири во случај да дојде до прилив на дополнителни средства. При тоа, не постои опасност дека поради исцрпување на таков финансиски извор ќе престане и активноста на тоа подрачје. Слично е и во

другите подрачја поврзани со финансиски трошоци. Секако дека синдикатите треба да се обидат да привлечат средства за своите активности. За таа цел, постојат национални и меѓународни програми, кои, на пример, во Европската Унија и во земјите со статус на кандидати, имаат и легитимно право. Постои во голема мерка и меѓународна солидарност меѓу синдикатите, особено во земјите во транзиција. Но, ниту еден синдикат не би требало ниту во најмал сегмент на своите активности да зависи во целост од помошта од страна, а исто така, секогаш би требало да се обиде со сопствените средства од членарина да ги задоволува своите потреби, значи да биде во состојба да функционира самостојно.

## Демократија

Изгледа бесмислено во синдикатите да се дискутира за нивната внатрешна организациска демократија. Скоро и да не постои организација чиито статuti не се водени со идејата за внатрешна организациска демократија. Но, сепак, синдикатите – не само во земјите во транзиција – често се судираат со проблемот посакуваните цели во секојдневниот живот не секогаш да се постигнуваат или не можат да се одржат. Дневните случувања често од лидерите бараат брзи одлуки за кои не може долго да се дискутира. Во некои случаи на ова треба да се придоде дека во реалноста постојните внатрешни организациски структури често не го поттикнуваат развојот на демократското размислување.

---

---

### **Патиштата на одлуки не претставуваат еднонасочна улица!**

---

---

Синдикатите најчесто на големите конгреси, чија подготовка била претходно направена во пониските структури, одлучуваат за нивните начелни насоки, цели и стратегии. Но ова, не е секогаш во согласност со севкупните дневнополитички случувања. Токму во земјите во транзиција мошне бргу се носат одлуки, но и бргу се менуваат. Ова

се однесува за важните економски или социјално-политички насоки, како и за поединечните одлуки во претпријатијата, како оние кои се однесуваат на приватизацијата, реструктурирањето, итн. Тука мора бргу да се работи со наметнување на своите интереси. Таквите одлуки мора континуирано да се објаснуваат, односно да се дискутираат во рамките на организацијата. На тоа имаат право членовите кои тоа сакаат сè повеќе да го користат. Оваа „железна послушност“ која доминирала во претходните децении, а која не е непозната и за синдикатите во Западна Европа, денес повеќе не постои. И тоа е добро! Иако информирањето на сите нивоа на организирање за тековните случувања значи многу повеќе работа, опсежната интерна демократија, во крајна линија, ветува значително поголема подготвеност на лидерите и членовите за акција, а тоа, во секој случај, ако се сака да се има успех, е неопходно кога се работи за било која тематска област.

### *Одлуките да се подготват демократски – демократски да се одговара за активностите*

Синдикатите мораат интерно да воспостават, односно да ги продлабочат таквите организациски структури кои ќе овозможат да се етаблира најголема можна интерна организациска демократија. При тоа, може да се работи и на тоа синдикалните позиции во позитивно светло да допрат и до оние кои не се членови – до граѓаните.

Токму лидерите кои се активни многу години располагаат со големо искуство и знаење што повремено ги наведува да тргнуваат од тоа дека нивните одлуки и акции се „оние вистинските“, па поради тоа нема потреба по истите да се дискутира. Во некои случаи таквиот став, несомнено, е оправдан, но тој како начин на постапување е непримерен за демократска организација. Се заканува опасност членовите и лидерите на пониско ниво да ја загубат довербата, или како активни делови на синдикатот да се почувствуваат запоставени. Во секојдневниот живот ова може често да доведе до нагласено хетерогено претставување на организацијата во јавноста кога, на пример, членовите или лидерите јавно меѓусебно си опонираат во врска со одредена одлука. Тоа, во секој случај, води до слабеење на синдикалната позиција, а често и до ерозија на силата на синдикатите, што

настанува како последица на растечката пасивност и рамнодушност, или дури до осипување на членството. Ова, исто така, не придонесува за привлекување нови членови, ако се претпостави дека за тоа се потребни членови и лидери чиешто убедувања не се допрени.

Постојните организациски структури, со цел за создавање демократско јавно мислење, треба и понатаму да се задржат, да заживее или да се прошири таму каде што е потребно. Па, конечно, тоа е и голем плус за синдикатите на сите ниво да се има активно и уверено членство, кое може и сака да ги застапува севкупните синдикални интереси. Со таква можност за застапување на ставовите насекаде: претпријатие, град, регион, гранка, национално ниво, не располага ниту една политичка партија или интересна организација!

## **Транспарентност и ефикасност**

Во тесна врска со создавањето на внатрешно-синдикалната демократија, стои внатрешно-синдикалната транспарентност. Од ова не смее да биде исклучено ниту едно подрачје: од финансии, преку кадровски одлуки, па сè до застапување на барањата и ставовите на сите нивоа на синдикална активност.

Ако некој му плаќа членарина на некој синдикат, има право во секој момент да знае за што се користат неговите пари. Постојните структури во рамките на најголем број синдикати во земјите во транзиција, скоро и да не дозволуваат таква финансиска транспарентност. Фатална грешка би била доколку таквите ситуации би се свеле на лични превиди и грешки. Постојните структури, меѓутоа, ги поттикнуваат ваквите грешки, а често и погрешното ракување со синдикалната членарина. Недовербата, во секој случај, расте таму каде што не постои транспарентност. Оттаму, во синдикалното секојдневие во земјите во транзиција настануваат типични проблеми. На останатите организациски нивоа не се насочуваат сите средства во согласност со статут, некогаш тие дури воопшто не се уплатуваат, што се одразува врз извршувањето на синдикалните активности на тие нивоа, но во секој случај не овозможува следење на долгорочните насоки на работа. Освен тоа, оваа недоверба доведува и до соодветно однесу-



вање на членството. Некои членови понекогаш уплатуваат помалку членарина од со статутот пропишаната, додека, пак, други понекогаш воопшто не пријавуваат колкава им е моментално бруто-плата. Во секој случај, синдикатите остануваат без средства, некогаш на едно место, некогаш на друго. Не треба да се заборава дека средствата од членарината претставуваат клучна претпоставка за успешна и независна синдикална работа.

### *Треба да се обрне внимание на индивидуалните потреби на членството*

Активното членство бара знаење и вештини. Синдикалните членови треба да бидат навремено информирани за најважните случувања и плановите на нивните организации, за да можат во нивната работна средина позитивно да го застапуваат она што е договорено. Сè повеќе се јавуваат дополнителни барања и потреби за информации што се однесуваат на самите членови, како, на пример, информации за движењата во нивната гранка, нивните лични шанси за кариера или знаење, за сè посложените социјално-политички одлуки, што често директно ги засегаат нив и нивните семејства. Оваа форма на пружање услуги во однос на членовите сè повеќе добива на значење бидејќи, на крајот на краиштата, постојат и „конкуренти“, како професионални здруженија, осигурителни друштва и други кои се трудат да го придобијат интересот на членовите. Доколку, пак, синдикалните членови чувствуваат дека нивниот синдикат им обезбедил доволно информации, ќе посакаат поактивно да ја поддржуваат нивната организација и ќе бидат во состојба тоа да го прават.

Знаењето и компетентноста во многу организации, многу често се поголеми од ефектот што може со тоа да биде постигнат. Во многу случаи информациите се обработуваат на повеќе места истовремено, но недоволно се разменуваат или не се доставуваат до соодветните места. Од една страна доаѓа до двојна работа, а од друга страна, цели организациски подрачја не добиваат доволно информации, а со тоа и основа за своето дејствување.

Со оглед на ограничените кадровски ресурси кај повеќето синдикални организации идејата за ефикасност добива сè поголемо зна-

чење кога се работи за дистрибуција на информации и планирање на активностите. Како може со што помал ангажман да се постигне што поголем ефект?

## Присуство

На почетокот е споменато дека синдикалната работа и нејзините успеси, меѓу другото, зависи од присуството на компетентните личности. И покрај зголемените технички можности, личниот ангажман и личниот контакт со членовите, но и со тие што уште не се членови, со ништо не може да се надомести. Личното присуство сè уште е најдобриот пат да се дојде до луѓето и да се соживее со нивните теми и проблеми и да им се понуди конкретна помош и заштита.

Со тоа, исто така, се кажува дека успехот на присуството е во тоа што активностите од видот „приоѓање до луѓето“ мора да произлегуваат од синдикатот. И тука е потребно да се обрати внимание на новопридојдената „конкуренија“, која сè посилено се бори на многу подрачја на синдикалната работа за да го сврти врз себе вниманието на вработените. Ова се однесува како за областа на професионалната заштита и заштитата при работа (на пр. осигурителните друштва), така и за тематските области во кои луѓето сакаат да се ангажираат (на пр. партии, невладини организации, здруженија, итн.). Кон ова треба да се додаде и сè поголемата понуда за разни активности за користење на слободното време. Како синдикатите, со така голема конкуренија кога се работи за придобивање на вниманието на луѓето и членството, можат да бидат, и да останат доволно привлечни?

## *Атрактивно присуство*

Присуството мора да се дополни со атрактивноста. За тоа придонесува компетентноста на синдикатите по сите прашања, како и успехот на нивната работа, што, во даден случај, конкретно се одразува по џебот на вработените. Сето ова е потребно да им се претстави на луѓето на соодветен начин. Ова офанзивно присуство на синдикатот може да се искаже во многу варијанти: од информативни летоци, преку компетентни информативни манифестации, сè до активности

на кои ќе биде задоволство да се учествува. Тука не се мисли на класични синдикални акции, туку на синдикални акции што се планираат и реализираат заедно со заинтересираните луѓе, и тоа надвор од класичните форми, како што се демонстрациите или прокламациите.

Исто така и местата на синдикалното присуство би требало да бидат многу поразлични, а не само во претпријатието, или кога се работи за прокламации или демонстрации, присуството на класичните места, како што е министерството за труд и социјална политика, итн. Не е точно она што го зборуваат некои работодавачи или политичари дека синдикатите треба да дејствуваат само во претпријатието и никаде на друго место! Поради тоа што работниот свет станува сè поразличен (различното работно време, потоа работата во смени, наемната работа и работата дома), синдикатите мора во зголемен обем да ја покажуваат нивната присутност надвор од претпријатијата. Покрај ова, се работи и за следниот дополнителен ефект – изнедадувањето. Ако на улица ги прашате луѓето за синдикатите, често се добива слика за работата на синдикатите во претпријатието, здодевните говори на лидерите при прокламациите или долготрајните интервјуа во печатот, кога најчесто се жалат за лошата ситуација, или поставуваат неразбирливи барања. Кон барањата за присуство мора да биде приклучена и разбирливоста, исто така и отвореноста кон „обичните“ луѓе, како и способноста сопствената работа да се претстави како успешна, а со тоа и поатрактивна отколку што тоа досега беше случај.

### *Успесите да се слават јавно*

Синдикатите најчесто паѓаат во очи на јавноста повеќе со „негативни“ настапи, или така што носат „лоши вести“. Тие го блокираат сообраќајот, поставуваат неразбирливи барања, се жалат на лошата политика, итн. Многу ретко синдикатите со слични напори излегуваат на улица и настапуваат во јавноста, кога сакаат да „продадат“ нешто позитивно. Ова, меѓутоа, во многу случаи би се исплатило!

*Пример за „активност невообичаена на синдикатите“*

*Во анкетите, што се правени меѓу населението во една населба во еден голем град, синдикатите откриле дека вработените кои живеат таму имаат големи проблеми да дојдат до работното место со автобус или подземна железница. Се работело за населба во која доминирала новоградбата, и која воопшто, или во доволна мерка не била вклучена во сообраќајниот систем на градот. Така, некои од вработените биле принудени да патуваат со сопствените автомобили, што било мошне скапо (и станувало сè поскапо). Некои, пак, морале да размислуваат за можноста да се преселат на друго место. На вработените од тој дел на градот им бил мошне голем проблемот со одењето и враќањето од работа. Синдикатите, заедно со засегнатото население започнале да се занимаваат интензивно со овој проблем. Со акциите што имале ефект во јавноста, на синдикатите им успеало заедно со жителите на тој дел од градот да се изборат за подобрување на сообраќајната состојба, односно да се зголеми бројот на автобусите, со зачестен возен ред, како и да се воведат некои нови линии. Со таква акција, синдикатите се здобиле со големи симпатии кај жителите, а секако, и со поголем број нови членови.*

Синдикатите треба да се постават, исто така, и како „слушатели“. Затоа што луѓето се навикнати да слушаат само некакви барања од страна на синдикатите, или на што се жалат, значи секогаш слушаат што имаат синдикатите да кажат. Синдикатите многу работи би научиле ако почесто слушаат, наместо да зборуваат. На тој начин можат да се воспостават сосема нови односи и да излезат на виделина сосема поинакви нови ставови, што би можеле да бидат битни за натамошната синдикална работа. Така, би можело, на пример, некои нови теми да имаат важна улога за синдикалната работа, на начин што тие самите досега не го согледале.

Постојат многу битни секојдневни проблеми и работни теми, а кои на синдикатите често не им се познати. Доколку започнат да се зани-

маваат со нив, „со еден удар ќе отепаат две муви“, зашто така ќе им помогнат на вработените, ќе се здобијат со нови симпатии, а истовремено, успешно ќе привлечат нови и активни членови.

## **Способност за наметнување**

За обработка на досегашните тематски подрачја, прашањето на способноста за наметнување за синдикатите е од решавачко значење. За ова поблиску да се објасни, мора прво да се посматраат одделно два комплекса. Пред сè, треба да се постави прашањето кој вид на цели и барања ги имаат синдикатите и на кого тие се адресирани. Од друга страна, мора да се гледа кои средства на синдикатите интерно им стојат на располагање за да ја задржат или да се изборат за пробивноста.

Доколку најпрво го набљудуваме видот на целите, како и на кого се адресирани, се работи или за барања кои се поставуваат до политичката сфера, до партиите, до собрание или слични инстанци, или се работи за претстави за тоа како би требало да се креира светот на трудот – почнувајќи од поединечните правила во претпријатијата, па сè до насоките што се однесуваат на гранките. Но, секогаш синдикатите се тие што нешто сакаат, или барат од некого. Ова на прв поглед звучи банално, но мора да послужи како основа за размислување за тоа зошто синдикатите мораат секогаш да се борат за сè. Само во многу ретки случаи на синдикатите, како застапници на интересите на вработените, им се дава нешто доброволно, па дури, можеби, и однапред. Бидејќи синдикатите немаат овластувања за донесување одлуки во сите наведени тематски подрачја – туку тоа го имаат, на пример, политичарите и работодавачите – тогаш тие со свои средства мораат да наметнат соодветни решенија, или да направат промени во своја корист. За таа цел, потребно е да се изборат за тоа кај носителите на одлуки да издејствуваат подготвеност да ги слушнат нивните барања – дури и тогаш кога тие тоа не го сакаат. На кој начин синдикатите можат да се изборат за тоа другите да имаат слух за нивните желби? Моралните апели не се од голема помош – тоа го покажуваат искуствата од земјите во транзиција. Потребно е да се развива способноста за тоа да ги натераме другите да не слушаат. Како да се изгради таа способност?

## *Со сите средства да се обезбеди политичко влијание*

Политичарите и партиите начелно зависат од гласовите на избирачите. Значи, покрај политичарите и партиите, како директни партнери во разговорите за одредено прашање, тука се и избирачите, кои директно можат да имаат влијание врз политиката. Со тоа, се развива цела палета од можности како да се привлече нечие внимание. Тоа, секако, е можно само ако синдикатите се во состојба компетентно да ги развијат нивните желби и аргументирано да ги изложат. Успехот на синдикалните активности во најголема мерка зависи и од тоа дали синдикатите како компетентен соиграч ќе се покажат на сите полиња на судири.

Полето на содржинско влијание се протега од постојаното лобирање во политичкото опкружување, преку далекусежна работа на информирање на членството, па сè до успешното претставување во јавноста. Потребно е, пред сè, во сите активности, колку што е тоа можно, да се употреби силата на аргументите.

### *Ако не сакаш милум...*

Откако сето ова нема да донесе успех, за да се засили притисокот, потребно е заради зајакнување на силата на аргументите да се употреби „силата на членството“, а често и повеќе од тоа. Но, исто така, се случува синдикатите пребрзо и без доволно прелиминарна активност насочена кон информирање на членството, да се одлучат за штрајк или демонстрации. И скоро секогаш токму овие мерки не успеваат, затоа што ни самото членство не може да биде покренато активно да учествува. Уште помалку другите засегнати се чувствуваат повикани дека треба да го поддржат синдикатот, бидејќи недостапуваат информации и подготвителна работа за убедување. И во таквите случаи, на противникот му е лесно секое конкретно барање, со сите нему расположливи средства, да го оспори – како, на пример, преку печатот, ако аргументите на синдикатите претходно не биле доволно разработени и јавно објавени. На тој начин синдикалните акции бргу се претвораат во неуспешни протестни акции против веќе постојната фактичка состојба. А ова придонесува за создавање негативна слика во јавноста за организација губитник.

Ако се сконцентрираме на прашањето на кој начин моќта за наметнување на сопствените интереси – значи компетентноста и силата на членството – може да се изгради во соодветна мерка, потребно е да се тргне од дадените можности и да се изнајде патот, за овие особини да се изградат и колку што е можно повеќе да се доближат до идеалната претстава на пробивност. Синдикатите мораат да создадат центри на компетенција, кои во важни тематски области би биле во можност да изготвуваат темелни анализи, изнесуваат стручни аргументи и решенија за проблемите и на соодветен начин да ги презентираат пред членството, јавноста и/или во политичката сфера. Во иста мерка станува важно да се развиваат добри аргументи и предлози за решавање на проблемите, како и тоа тие на разбирлив начин да им се претстават на широките маси. Само на тој начин е можно успешно да се изгради „моќта на масата“ и да се создаде активно членство.

## **Активно членство**

„Синдикатот – тоа си ти!“ Она што прво звучи како прилично успешна маркетиншка парола, во себе крие решавачки момент за синдикалната работа. И покрај нивната големина и во одредена мерка голема финансиска сила, дури и покрај најдобрата организациска структура, синдикатите секогаш располагаат со значително помал број професионални лидери отколку нивните политички соиграчи во политичкиот домен, или на страната на работодавачите. Поради тоа, синдикатите се приморани на тоа да ангажираат што е можно поголем број нивни членови врз доброволна основа. Тие треба синдикалните идеи активно да ги застапуваат во претпријатијата, да ја убедуваат јавноста, или „само“ да ги убедуваат оние кои не се членови на синдикатот, или, ако е можно тоа, да ги мотивираат сограѓаните да им се придружат. Како може членовите да се мотивираат и да се натераат да направат повеќе од тоа само да ја плаќаат месечната членарина на синдикатот?

## ***Мотивацијата е мотор***

Најпрво е потребна мотивацијата. Бидејќи едвај дека ќе биде можно од таков вид активност да произлезе некоја директна, мер-

лива предност за поединецот, мора да постои цврста верба за конкретната работа, како и вкупно за синдикатот. Двете работи можат да се постигнат само ако се следат веќе наведените основни начела: транспарентност, демократија и присуство. За ова ќе мора да се понудат соодветни и примамливи обуки и тренинзи.

---

**Знаењето е моќ! Колку повеќе членови и лидери поседуваат знаење и вештини, толку моќта на синдикатот ќе биде поголема.**

---

Не може да се очекува активна улога на членовите доколку не се соодветно запознати со најновите случувања. Тука не се работи само за стручните прашања, туку, исто така, и за тематските подрачја, како што е способноста за водење преговори, јавен настап и претставување, способноста за дискусија, итн. Активните членови, врз основа на нивното знаење, како и врз основа на нивната способност за комуникација, мораат да имаат доволно самодоверба, како и понекогаш „да се фрлат во оган“ застапувајќи го синдикатот и своите идеи. Нивното лично и активно присуство придонесува кон тоа целиот синдикат да има што повеќе влијание.

## **Синдикатите во центарот на општеството**

Повеќепати е укажано на тоа дека синдикатите не може да бидат само организација за претпријатијата. Често, токму ова ограничување го посакуваат противниците на синдикатите. Ако синдикатите сакаат, сепак, успешно да ги застапуваат интересите на вработените, тогаш мора да бидат повеќе отколку само организација во претпријатието. Тие мора да излезат пред јавноста, тие мора себе да се гледаат како важен фактор во креирањето на општеството. Не се работи само за платите согласно колективните договори, или за работното време, туку и за социјалното опкружување – почнувајќи од местото на живеење, преку условите на животната средина, па сè до културниот живот. Навистина, не можат синдикатите да бидат по сите прашања во иста мерка стручњаци или, дури, да бидат предводници, но сите овие прашања се наоѓаат - на различен начин и во различна мерка



– во тесна врска со правото на синдикатите на застапување и креирање.

Често постојат и директни содржински врски, бидејќи во сите области има вработени, значи потенцијални синдикални членови, кои со својата работа и своите интереси учествуваат во творечките активности. Така, синдикатот за градежништво, денес, тешко дека ќе може да си дозволи да не се произнесе за некои теми, како заштеда на енергија, или заштита на човековата околина, итн. Инженерите кои, на пример, учествуваат во развивањето на некој производ, во одредена мерка го одредуваат и секојдневниот живот. Исто така, синдикално организираните просветни работници не само што сакаат повисоки плати или подобро работно време, туку сакаат активно да учествуваат и во оформувањето на наставните содржини и на тој начин да влијаат врз образованието на идните генерации. И синдикатот на актерите сака повеќе отколку само добра заработувачка. Распорот на желби и потреби е уште поширок и многукратен. Со тоа треба да се укаже дека синдикатите меѓу своето членство имаат во неверојатно голема мерка знаење и креативна сила, така што тоа може на разни начини да се искористи за нивните творечки задачи.

### *Да се користи потенцијалот на членовите*

Специјалистичките професионални знаења можат да бидат важен аргумент при реструктурирањето на претпријатието, или можат дури да придонесат за носењето важни економски одлуки во претпријатието, ако тие се искористат од страна на синдикатите, на пример создавање нова производна линија, што за последица има создавање нови работни места. Во целиот образовен сектор, наставничките и наставниците, професорките и професорите или негувателките во детските градинки, се оние кои можат да влијаат врз образованието. Ова се прави со помош на активна соработка при изготвувањето на наставните планови, како и со изборот на семинарските теми. Дали соодветните синдикати навистина веќе сосема го искористиле овој круг на компетентни луѓе? Ако се набљудува креативноста на актерите и режисерите, способноста за излагање кај уредниците, итн., кои често се и членови на синдикат, тогаш се поставува прашањето зошто овие потенцијали не се користат многу повеќе и за синдикалната работа.

Треба да се направи обид конкретните професионални квалификации и способности да станат уште во поголема мера составен дел на синдикалната компетентност. Ако повеќе членови би имале можност нивните специфични квалификации да ги употребат и во создавањето аргументи, или изработка на планови за разни активности, многу содржини на синдикалните активности би биле поразновидни, поживописни и покомпетентни од денешните.

И токму заради тоа што сите синдикални активисти скоро секогаш се движат во комплетен општествен спектар, би требало да биде можно секаде да се воведат важни синдикални теми. Секако е јасно дека се работи за идеални претстави, но исто така, јасно е дека се исплати ако понекогаш се покрене идејата во синдикатот да се внесе компетентност и ангажман за членовите.

## Структури

Кога се размислува за структурата на некоја организација, многу лесно може да се погреша и да се ориентира кон постојните примери. Сепак, треба да се направи обид да не се дојде до оваа опасност. Многу повеќе треба да се размисли како претходно поставените цели ќе можат, делумно, да се пренесат во различните сценарија на структурите. Навистина, не може целосно да се избегне потпирањето врз успешни структурни концепти, но треба да се посматраат само како можна ориентациска помош.

*Само во регионот на Југоисточна Европа постојат околу 40 релевантни синдикални организации на највисоко ниво на организираност, од кои секоја во просек има 20 грански организации. Врз основа на ова доаѓаме до бројот на синдикални организации кој изнесува околу 800. Тоа се синдикални организации кои на национално и меѓународно ниво треба, во различна мерка, да носат одговорност и внесуваат компетентност. На кој начин е можно да се здружат, а со тоа да се зајакне националната и меѓународната компетентност?*

Демократска организација би требало при креирањето на нејзината структура да тргне од можно најширока партиципација на што повеќе членови и лидери. Тоа значи дека треба да се пренесе што е можно повеќе одговорност и самостојна креативност врз сите нивоа на синдикалната работа. Таканаречената врвна хиерархија честопати тоа го попречува, додека помалку сложените хиерархии најчесто би можеле да одговорат на ова барање. Од помош може да биде и во ЕУ-политиката користениот принцип на субсидијарност, кој одговорноста, секогаш, колку што е можно повеќе, ја поместува на пониско ниво. Ако таквата постапка донесе успех, тогаш се исполнети наведените демократски начела, а исто така, што е особено важно, се искористени шансите да се активира што е можно поголемиот потенцијал на членството, како и на лидерскиот апарат. Имајќи ги предвид, спротивно на политичките соиграчи, постојните дефицити од професионални лидери и експерти, дури е и неопходно така да се постапува, доколку синдикатот сака на сите нивоа на функционирање, не само да биде присутен, туку исто така, активно да дејствува.

### *Десната рака треба да знае што прави левата*

Втора битна претпоставка за успешна синдикална активност е транспарентната и ефикасна поделба на задачите на различни делови на организацијата. Навистина, секогаш ќе има преклопувања во исполнувањето на задачите, но со оглед на недоволните кадровски ресурси, треба, што е можно повеќе, да се избегнуваат ситуациите едни тематски подрачја двојно или тројно да се обработуваат, додека други сосема да се запостават.

Разни области и задачи на различни нивоа мора, меѓутоа, содржински и организациски да бидат поврзани, за да може секоја активност целосно да се развие и да донесе резултати. Така, знаењата, искуствата и резултатите мора да се разменуваат за повторно „да не се измислува топла вода“. Би било идеално кога резултатите од дискусиите во тематските работни групи би се пренесувале вертикално надолу сè до синдикалните организации во претпријатијата – доколку тие теми се од важност за нивната работа, што е случај почесто отколку што тоа многумина веруваат. Исто така, во одредена мерка е неопходно, искуствата на една организација, на пример во привле-

кување нови членови, хоризонтално да се пренесуваат и на другите организации. Начелно, тоа се однесува како за размена на личните искуства во соодветните тела и работни групи, така и за размена во разни медиумски форми (мејлови, синдикални весници, брошури, итн.).

*Имајќи го предвид фактот дека во најголем број земји во транзиција има повеќе од една синдикална организација на највисоко ниво на организираност, треба да се размисли за размената меѓу нив. Идејата за конкуренција помеѓу сојузите треба да биде подредена на идејата за што по-силно синдикално движење, што е единствено по клучните прашања. Ова е потребно и заради тоа што и натаму постојат многу големи прашања во трудовата сфера, на кои досега синдикатите речиси и да не им обрнувале внимание и не биле обработувани, така што постојната конкуренција, кога се работи за привлекување нови членови, може да се запостави во оние подрачја каде што нема воопшто, или нема доволно организирани членови, како што се малите и средни претпријатија, во секторот на услужни дејности, кај учениците, студентите и младите на пракса, итн. За жал, ситуацијата е таква што различните синдикални организации на највисоко ниво на организираност, односно нивните грански синдикати, често едни на други меѓусебно си конкурираат, таму каде што се повеќе застапени. Во таква ситуација се случува – гледано од страна на едно силно и единствено синдикално движење – успехот да биде еднаков на нула. Членовите преминуваат од еден синдикат во друг, но многу ретко се вклучуваат нови.*

Да го погледнеме ова во светло на наведените цели за успешна синдикална работа во земјите во транзиција. Како на идеален начин може да се најдат „вистинските“ структури?

## Синдикатот блиску до луѓето

Синдикалната работа секогаш се раководи од убеденоста, а често и од емоциите. Тие најдобро се пренесуваат преку личните контакти. Поради тоа, во контекст на размислувањето за структурите би требало да се направи сè сите нивоа на дејствување да бидат така креирани за да можат луѓето да ги „доживуваат“. На ниво на претпријатие ова е можно таму каде што веќе постои синдикална организација. Во некои земји веќе се избрани и совети на претпријатија, кои впрочем, не се синдикален орган, но нудат добра шанса за синдикатите нивните идеи и барања да ги доближат до сите вработени.

### *Дигресија на тема: совети на претпријатија*

*Во сè поголем број земји се донесуваат законски одредби за основање на совети на претпријатија. И покрај тоа што се работи за еден ист поим, функциите и можностите на советите на вработените во земјите во транзиција, во значителна мерка варираат. Најчесто советите на вработените имаат само право да бидат консултирани и информирани, а регулативата за соодлучување може да се најде во законите – ако воопшто ги има – само кога се работи за тесно подрачје на работа на ова тело, кое ги застапува интересите на вработените.*

*Основното начело, меѓутоа, може да се воочи секаде каде што законски постои можност за нивно постоење: вработените во некое претпријатие имаат можност врз основа на законските одредби да изберат свој орган за застапување на нивните интереси, а кое има формални права во однос на менаџментот, односно работодавачот. Изборите се вршат на демократски начин, и во нив можат да учествуваат сите вработени – активно или пасивно.*

*И покрај тоа што не ги поседува сите права, во многу претпријатија ваквото тело кое ги застапува интересите на вработените, би било многу повеќе од она што сега во повеќето претпријатија постои, а да има функција да ги застапува интересите на вработените, односно подобро отколку ништо.*

*Синдикатите сè уште тешко се снаоѓаат кога се работи за заземање свој став во однос на советите на претпријатија. Тие одбиваат нивно основање, затоа што се плашат дека ќе добијат конкуренција во однос на синдикалната организација во претпријатието. Колку и да е разбирлив овој страв пред тој ризик, толку не е разбирлив заради шансата што би можела од тоа да произлезе за синдикатите. Потребно е само шансата да се искористи на вистински начин.*

*Таму каде што веќе постојат совети на претпријатија, синдикатите, главно, би требало да веруваат во тоа дека можат да ги кандидираат за избор своите најдобри и најкомпетентни кандидати. А, таму каде што нема синдикална организација во претпријатието, а со тоа и синдикалисти, постои можност синдикатите да ги контактираат избраните претставници и да им ја понудат својата помош. Зошто синдикатот во доволна мерка не би верувал во сопствената компетентност и во ова пружање помош да види начин за придобивање нови членови, и така да влезе во конкретното претпријатие.*

*Уште еден важен аргумент говори против тезата за конкуренција. Советите на претпријатија според сите правила, немаат право да водат преговори за колективни договори. Ова исклучително важно начело секогаш на синдикатите ќе им дава доволно простор и можности за креирање.*

*Секако, во некои земји во транзиција во моментот се дискутира за тоа дали не би требало советите на претпријатија да се занимаваат и со политиката на колективни преговори. Ова синдикатите мораат да го спречат, бидејќи, инаку, навистина ќе се создаде конкурентна ситуација, која во постојниот плурализам на организации кои ги застапуваат интересите на вработените, и кој е евидентен во многу претпријатија, на крајот ќе има само негативни последици по вработените.*

*Законите со кои се овозможува основање совети на вработените, порано или подоцна ќе бидат донесени во најголем број земји (веќе и со оглед на директивата на Европската Унија во врска со консултирањето и информирањето). Колку подолго синдикатите се борат против ова, толку повеќе ќе можат другите, дури и работодавачите, да ја искористат оваа можност. Затоа, токму од аспект на можноста да се влезе во нови претпријатија и да може да се привлечат нови членови, би било добро синдикатите да ја искористат оваа прилика.*

Сепак, таму каде што синдикатите преку нивната организација во претпријатието или преку советот на вработените немаат директен контакт со вработените, треба да се потрудат за присуство, за да можат да вршат влијание однадвор (секако со цел да се основаат и изградат нови организации кои ќе ги застапуваат интересите на вработените).

***Во осум од десет претпријатија денес не постои организација која ги застапува интересите на вработените!***

Во земјите во транзиција треба да се тргне од тоа дека – доколку се набљудуваат сите претпријатија со вработени од 1 до 10.000 – околу 80% од сите претпријатија не располагаат со регуларна ор-

ганизација за застапување на интересите на вработените (види ги резултатите од репрезентативната анкета спроведена во Унгарија). Создавањето на базичното присуство на синдикатот на ниво на населено место, град или регион, е една од првите и најбитни цели на реформата на синдикалната структура. Секако, оваа цел има свои граници во постојните финансиски ресурси, но ова не може да значи дека не треба да се оди во оваа насока.

За таа цел мора да се лобира и интерно во синдикатите, за да може среднорочно и долгорочно да се создадат финансиски ресурси за регионализација на организацијата. Колку што е погуста мрежата на застапување на интересите, толку подобро може да се води грижа за членот и организацијата на синдикатот во претпријатието како содржински, исто така и организациски, да се изградат нови организации за застапувања на интересите во претпријатијата, како и да се придобијат нови членови на синдикат. Локалното присуство значи често и посилено содржинско присуство, бидејќи вработените патот до синдикатот често го наоѓаат преку нивните лични искуства и проблеми. Овие луѓе не може да бидат привлечени преку општи брошури за целата земја со кои вработените се повикуваат да пристапат во синдикатот. Регионалните, но и локалните канцеларии, на тој начин можат да понудат и соодветни форми на активности, за да им се обрратат на луѓето. На тој план, можностите се неограничени.

### *Личниот ангажман е подобар од било која брошура*

Овие канцеларии можат и понатаму да реализираат важни задачи за синдикалната организација. Треба да се тргне од тоа дека во сите земји во транзиција ќе се развива принципот на децентрализација на сите политички рамништа. Потоа, ќе се носат уште повеќе одлуки од секој вид од страна на градските и/или регионалните собранија – често одлуки кои имаат битно влијание врз работниците од тоа подрачје. Ќе се бара компетентното влијание на синдикатите врз донесувањето на овие одлуки. Од технички причини, централните канцеларии нема да можат да ги исполнуваат овие задачи, од проста причина што таму вработените не можат да располагаат со доволно информации за конкретните околности во регионот. Од друга страна, можат експерти на централно ниво да пружат помош со, на пример,



економско-политичка анализа, или, исто така, да ги разработат позитивните примери од најдобрата практика.

Принципот на вертикалните и хоризонталните активности, значи, наоѓа важна примена на регионално ниво.

## **Солидарна гранска политика**

Ако сега го набљудуваме гранското ниво, наведената регионализација, во принцип, може да се пренесе и на него. Досега во земјите во транзиција постојат многу случаи на извесни „празнини“ во гранската синдикална активност, што се објаснува со постојната структура. Најчесто, покрај гранските синдикати, на ниво на гранка постојат уште и грански канцеларии – само во некои случаи гранските организации започнуваат да отвораат регионални претставништва – и тоа затоа што многу грански организации се премали, т.е. располагаат со мошне скромни ресурси. Во таквите случаи треба, на пример, да се дискутира за моделите на соработка со повеќе содржински блиски грански сојузи, како би можело да се обезбеди присуство секаде каде што тоа е потребно.

*Потребно е „вмрежување“ на поединечните интереси во претпријатијата – на тој начин јакнат гранките*

Синдикатите во претпријатијата, структурно гледано, го имаат претпријатието, во дадени случаи фирмата (доколку се работи за големи претпријатија), како свое поле за работа. Некои интереси и не смеат да постојат надвор од тие граници – ова го забрануваат и постојните закони. Поради ова доста често се случува во рамките на самата бранша, како и во рамките на истиот регион, вработените да имаат сосема различни услови за работа и плата. Со оглед на фактот што во голем број случаи не постојат грански колективни договори (особено во приватниот сектор) или нема можности постојните грански колективни договори да се применат во претпријатието, вработените во таквите претпријатија без организација која ќе ги застапува нивните интереси (синдикална организација во претпријатието или совет на вработените), често остануваат без било каква зашти-

та, изложени на милост и немилост на нивните работодавачи. Несодветните услови за работа, ниските плати, противправните откази и многу други работи, претставуваат секојдневни теми. И сето ова, иако на само неколку километри понатаму од нивното претпријатие има претпријатие од истата бранша, каде што организацијата која што ги застапува интересите на вработените во претпријатието може да се грижи за тоа да се почитува колективниот договор, за платите или за заштитата при работа. Значи, може да се констатира сегашното постоење на големи разлики меѓу поединечните услови за работа внатре во една гранка.

### *Способноста за водење штрајк треба да се развие на гранско ниво*

Како може оваа „празнина“ да се затвори меѓу националната (и меѓународната) активност на гранката и застапување на интересите на вработените во претпријатието? Потребно е, секако, и натаму да се продолжат и засилат напорите за склучување колективни договори што ќе важат и надвор од рамките на претпријатието. Но, за ова на гранските синдикати им е потребно сила за наметнување на својата волја, а која често им недостига (на пример, способноста за водење штрајк на гранско ниво) – меѓу другото и поради постојните организациски принципи. Исто така, понатаму мора да бидат интензивирани обидите за утврдување на најниските услови (работните закони, итн.).

Спроведувањето на правата во претпријатието претставува голем проблем, бидејќи честопати тие постојат само на хартија! Во доволна мерка не ќе може да помогнат ниту државните инспектори, единствено синдикатите може да понудат вистинска помош и единствена заштита. А, таму каде што сè уште нема организација која ќе ги застапува интересите на вработените во претпријатието, мора на различни начини да биде овозможено заштитата да може да ја пружи и некоја друга надворешна синдикална организација. Наведените празнини би можеле да бидат одговорни и за тоа што гранските синдикати во многу сектори едноставно се слаби за да можат да ги издејствуваат колективните договори кои ќе важат и надвор од рамките на претпријатието, или да ги следат политичките цели на гранката.

Регионалните претставништва можат да ја вмрежат силата на синдикатите во претпријатијата, како и да водат грижа за зајакнување на севкупната гранска организација.

*Што се однесува до активностите на гранските организации што припаѓаат на различни сојузи, и за нив важи истиот повик за соработка внатре, на гранско ниво. Ситуацијата, имено, е таква што ефикасни колективни договори, што ќе важат за една гранка, често не можат да бидат наметнати од страна на само една организација и, во секој случај, не може една организација сама да им гарантира на вработените за нив.*

На тој начин и принципот на хоризонталното и вертикалното вмрежување на синдикалната политика би дошол до израз.

### *Хоризонтално и вертикално вмрежување*

Со оглед на реалноста, ова не е едноставна задача, па секоја организација има сопствена традиција, свои сопствени шаблони на дејствување, или различно поставени цели. Иако тогашното разидување помеѓу, таканаречените, нови синдикати и, таканаречените, стари синдикати, загуби на острина со членувањето во МКС (Меѓународната конфедерација на синдикатите), односно во ПСР (Паневропскиот регионален совет), сепак и натаму постојат различни традиции.

Сите организации, односно сите грански организации, ни одблизу не се во состојба врз основа на нивниот број на членови и постојните структури да исполнуваат барем минимум од нивните основни задачи. Неретко, претседателот на некој мал грански синдикат работи само волонтерски и неговата работа не може да ја развива, меѓудругото, потпирајќи се врз некакви штабови на експерти. Очигледно е дека овие синдикати – како што тие сега се презентираат – не можат

да преживеат, а не и да ги застапуваат активно интересите. Во таква ситуација, поимот фузија многу бргу циркулира и фактички тоа е патот да се обединат силите за да се поттикне ефикасноста. Со тоа е дадена само една алтернатива. Втората алтернатива би можела да се пронајде во размислувањето за тоа како би било можно, од една страна да се сочува посакуваната блиска поврзаност со професијата, што ја поседуваат помалите организации, а од друга страна да се направат структурите да бидат поефикасни и да се зголеми способноста за наметнување на сопствената волја и сопствените интереси. Последната алтернатива, можеби, претставува и само прв чекор кон фузија, што не мора да биде неопходно.

### *Соработка пред фузија?*

Најпрво може да се размислува кои области од работата можат да се здружат, или можат да соработуваат тесно меѓусебно. Доколку се сака, на пример, да се сочува блиската поврзаност со професијата, тогаш е потребно оперативниот дел на организација во голем дел да остане ориентиран кон конкретната професија. Но сепак, постојат многу работни области кои сосема лесно можат да се спојат или можат тесно да се испреплетат. Ова важи, на пример, за правосудството, за многу подрачја на планирање, квалификување на персоналот и раководење со нив. Ова се однесува и за прашањата на деловниот простор, канцелариската опрема, итн. Повеќе грански организации би можеле за разни прашања да ангажираат и експерти или, пак, нив да ги обезбеди и да ги стави на располагање сојузот. Потребата за потесна соработка би можела да се образложи со сите наведени мерки, но подоцна ќе произлезат и причини што би биле доволни за продолжување на овие активности. Искуствата со фузијата, во секој случај укажуваат, исто така, на постојната опасност членовите или вработените во некоја гранка во синдикатот повеќе да не се чувствуваат како „дома“. Затоа, треба заеднички да се согледаат сите предности и негативни страни – но на прво место мора да стои интересот, постојното членство колку што е можно подобро да биде застапено и колку што е можно повеќе луѓе да се привлечат во синдикатот. Кон ова треба да се ориентираат структурите кои носат неопходни одлуки.

Која структура на синдикатот, начелно, кои подрачја на задачи треба да ги преземе? Извесно е дека одговорот на ова прашање лежи во статутот, но реалноста која се менува бргу, често покажува дека постојните одредби не се доволни, односно повеќе не се актуелни. Во многу случаи, сојузот и неговите национални грански организации се премногу оддалечени од организациите во претпријатијата. Доколку и овде се појде од принципот на „децентрализација каде што е можно, да се централизира каде што е неопходно“, тогаш може да се најдат многу примери каде што овој принцип не беше целосно применет.

### *Преголемата самостојност може да биде и ограничувачки фактор*

Синдикатите во претпријатијата, врз основа на постојниот статус во поголемиот број случаи имаат голема самостојност, што не е предност за нив. Тие имаат обврска, на пример, во голем дел да раководат со членството, а ретко поседуваат доволно експертизи за многу прашања од синдикалната работа – ова дотолку повеќе важи кога нивната гранка е вклучена во меѓународните текови. Спротивно, организациите што постојат над нивото на нивните претпријатија, не располагаат со доволно знаења во врска со членството, со малку средства да изградат централни компетенции, што би биле токму во тој случај од корист за активностите во претпријатието, како ниту со способност за наметнување на својата волја во однос на работодавачите и политиката. Не може во една гранска организација на национално ниво да има само четири или пет лидери! Често ги нема ни толку. Поефикасна гранска структура мора да израсне од долу. Ова го нуди и принципот на демократија кој се однесува за синдикатите. Секое ниво на една гранска организација мора да ужива доверба на другото ниво, од една страна, но мора да гарантира и доволна транспарентност, така што оваа доверба ќе може да биде осигурена и со демократски избраните контролни инстанци. Врз овој принцип се заснова и фактот дека гранските синдикати самостојно го избираат сопственото раководство. Ова не може да се случува преку организацијата на ниво на сојуз – во извесна смисла од горе. На тој начин, имено, во значителна мерка би била попречена органската врска помеѓу „обичниот член“ во гранскиот синдикат и неговиот претседател.

## ***Да се биде активен на меѓународен план – наученото да се примени во претпријатието***

За поголемиот дел грански организации, на меѓународно ниво се создава сè поважна област на нивните активности. Тука, меѓународните претпријатија во голема мерка го определуваат развојот на гранките – и тоа, главно, без било каква демократска контрола. Поради ова, меѓународните синдикални организации мора да бидат посилни на ова поле – а тоа ќе можат само така што нивните пооделни членки, националните синдикални сојузи да станат посилни и покомпетентни (и тука, како и досега, важи стариот принцип: синџирот е онолку јак, колку што е јака негова најслаба алка). Ако ја погледнеме ситуацијата од другата страна, меѓународната гранска политика добива сè повеќе на значење и кога станува збор за активностите во претпријатието. Националната гранска организација, значи, е одговорна за функционирање на вертикалниот проток на информации во двете насоки. За ова се потребни соодветни средства.

Кусото резиме за дискусии за структурата на ниво на гранката би можело да гласи: воспоставување децентрално одговорни структури блиски до членството, вмрежување на силата на организациите во претпријатието за да се создаде силна здружена организација, развој на компетенциите на централно ниво и водење автономна гранска политика.

## **Соработка меѓу гранските сојузи**

Која улога ја имаат организациите на ниво на сојуз кај автономните грански синдикати? На почетокот стана збор за многу различни подрачја на дејствување на синдикатите. За еден дел од задачите требаше да решаваат гранските синдикати, а за другиот, доста големиот дел, требаше да се решава во тесна соработка со организацијата на ниво на сојуз. Ова, во принцип, важи за сите задачи кои ги одредува рамката на слободните синдикати, законските одредби, итн.

Во иста мерка, во интерес на сите синдикати е активно да учествуваат на сите нивоа на одлучување во различните процеси. Ова важи за законските предлози, но исто така и за планирање на регио-

налната политика или застапување на принципиелните прашања на меѓународно ниво. Со тоа, веќе се одредени подрачјата за ефикасна политика на сојузите – тие се дефинирани и согласно различните политички нивоа: значи од локално, преку регионално и национално ниво, па сè до меѓународно ниво. За било кое ниво да се работи, организациите на ниво на сојуз имаат задача да вршат координација: како можат да се поврзат различните интереси на организациите членки на гранскиот синдикат во една единствена претстава за заедничките барања?

### *Организацијата на ниво на сојуз – Координација на компетенциите и силата на гранките и...*

Оваа координација мора да биде организирана. Од една страна има потреба од влезни информации од страна на организацијата на ниво на сојуз, добиени со учество на експерти, а од друга страна се потребни компетентни придонеси на гранско ниво. За оваа цел е потребно да се основаат и разработат работни групи, тела, како и нивоа на одлучување, кои ќе ги формулираат заедничките позиции и демократски ќе одлучуваат. Исто така, за овие резултати, организацијата на ниво на сојуз има задача да обезбеди вертикален и хоризонтален проток на информации.

Понатаму, во организација на соработката спаѓаат и надредените задачи на образование, обука и квалификување за лидери, но и за соработниците и другите заинтересирани лица. Несомнено, организацијата на ниво на сојуз е гласноговорник на синдикатите и на јавноста ѝ ги соопштува нивните ставови и интереси. Нејзината задача е, на пример, да планира и води сеопшта надредена кампања или да дава важни политички импулси во јавните дискусии. Организацијата на ниво на сојуз е израз на правото на синдикатот како општествено вистински релевантна група да земе активно учество во општиот процес на креирање на стопанството и општеството.

### *...застапување на сите синдикати во јавноста*

За сите овие задачи на организациите на ниво на сојуз им се потребни повеќе ресурси од оние со кои сега најчесто располагаат.

Потребни им се експерти од националното и меѓународното право, стручњаци за кампањи, како и за развој на системи на информирање и примена на истите, потребни им се инструменти за координација за да можат да ги реализираат задачите на разработка на заедничките позиции, кои ќе бидат дефинирани врз основа на ставовите на различни грански организации.

Најкусото резиме би можело да гласи: организациите на ниво на сојузи имаат задача да бидат елементи на поврзување во сите насоки, тие со стручна компетентност ги кординираат и ги структурираат различните ставови на нивните организации – членки на сите синдикални нивоа на дејствување и ги застапуваат заедничките позиции во јавноста и во политичката сфера.

## **Финансиски структури**

Најчувствителната тема во рамките на дебатата за структурата, веројатно претставува прашањето на финансиската структура на синдикатите. Сепак, финансиите ја градат основата за способноста на синдикатите да ги развијат и изградат компетенциите, како и да ги реализираат активностите. Освен тоа, членарината се средства-та кои се уплаќаат со уверување во тоа дека организацијата совесно ќе ги искористи и дека организацијата која ги застапува интересите на членството со помош на овој финансиски придонес ќе биде во подобра положба, како успешно да ги застапува конкретните лични интереси, исто така во даден случај и да пружи солидарна помош за другите членови.

Ако оваа верба се разлиша, членовите откако ќе ја напуштат синдикалната организација, повеќе не ја уплаќаат ни членарината. Така гледано, синдикатите мора секојдневно повторно да се потврдуваат и да даваат докази за нивната успешна работа.

Резултатите за членовите стануваат видливи, на пример, по успешните преговори за колективните договори или, исто така, при компетентното застапување во законодавните постапки.



## *Што добива членот за неговата членарина?*

Секако дека користењето на членарината мора да биде многу транспарентно. Намената на секој потрошен лев, динар или евро, мора да биде многу јасна. Ова е неопходно особено во земјите во транзиција во кои повеќето луѓе имаат многу малку доверба во организациите и нивното управување со парите. За транспарентноста на прибирањето и трошењето на средствата, потребен е централен систем на регистрирање на членовите кој може демократски да се контролира. Колку и да звучи бирократски, тука нема никакви други алтернативи. Бидејќи, доколку меѓу поединечните нивоа на кои се прибира членарината – синдикалните организации во претпријатијата, гранските организации, регионални организации или организацијата на ниво на сојуз – постојат прекини во протокот на информации, нема да постои основна доверба во исправната употреба на парите.

Кон ова треба да се додаде уште еден значаен аспект. Само централниот систем на регистрирање дава комплетен преглед за бројот на членовите, нивната структура, а со самото тоа и информации за промените, дефицитите или успехите кои се бележат врз основа на активностите за грижата за постојното членство и привлекување на нови членови. Ова се важни податоци за развој на синдикалните стратегии и дефинирање на целите на работа.

## *Наплата на членарината – исконска задача на синдикатот*

Најголем број синдикати во земјите во транзиција не го промениле начинот на плаќање на членарината кој постоел уште во време на социјализмот, така што членарината сè уште директно се одбива од страна на работодавачот од бруто-платата и се уплаќа на сметката на синдикалната организација во претпријатието. Ова е многу практично, но крие и една голема опасност во себе. Така, веќе се случува работодавачот да одбие да ја извршува оваа услуга за синдикатите, или да го користи овој систем како „борбено средство“ против синдикатот во случај на судир внатре во претпријатието. Во таков случај, синдикатот во претпријатието најпрво немоќно стои пред настанатиот проблем, бидејќи веќе нема пристап до членарината.

Постојат и други, дополнителни опасности од овој систем и тоа за самите членови. Работодавачот директно на рака ја добива комплетната листа на синдикално организираниите вработени.

---

---

**Постојниот систем на плаќање на членарината на синдикалните организации во претпријатијата во значајна мера го загрозуваат членството.**

---

---

Често се случува при приватизацијата или пререструктурирањето на претпријатијата да бидат отпуштани токму членови на синдикатите – секако не со официјално образложение дека отпуштените биле членови на синдикат. Често и синдикатите се жалат на ваквите постапки, но притоа, не размислуваат дека токму стариот систем на плаќање на членарината дава можност за ваквите отпуштања од работа.

Од овие причини синдикатите веќе одамна требаше да преминат на тоа сами да ја прибираат членарината. Тоа, секако, бара повеќе работа и време, но на членовите им пружа заштита. Освен тоа, во Европската Унија е факт дека членувањето во некоја синдикална организација е заштитено како личен податок и не смее без согласност на членот да се обелоденува пред трети лица.

***Членувањето во синдикат не смее да претставува опасност за вработениот***

Оттука, може да се тргне од тоа дека и во европските земји во транзиција, кои се ориентираат според директивите на Европската Унија, порано или подоцна доаѓа до промени на законите кои го оневозможуваат натамошното постоење на дотогашниот систем. Затоа, ова е вистинското време синдикатите да размислат за нови системи.

Независно од ова, се поставува прашањето каде членовите треба да ја плаќаат членарината, односно во која организација тие – правно гледано – членуваат. Независно од горенаведените проблеми, постои уште еден структурен проблем за синдикатите што се одне-

сува на досегашната форма на членување во синдикалната организација во претпријатието. Некој вработен може да биде член само во синдикат, ако има синдикална организација во претпријатието – и обратно: вработените не можат да имаат заштита на синдикатите, ако во нивното претпријатие нема синдикална организација. На тој начин, синдикатите одржуваат еден маѓепсан круг што води кон тоа, дека речиси е невозможно да се придобијат нови членови на синдикатот кои потекнуваат од сè поголем број мали, средни или новоосновани претпријатија.

### *Членство на гранско ниво*

Токму во овој сектор кој е во пораст, синдикатите денес не се застапени во претпријатијата. Секако, често постојат и законски пречки за основање на синдикални организации во претпријатијата, или само совет на претпријатие, за што е пропишан минимален број вработени. Но, токму заради тоа што сите овие фактори до сега водеа до тоа многу вработени воопшто да не можат да станат членови на синдикатите, дури и кога тоа би го сакале, синдикатите мора да започнат дискусија за новите структури кои овозможуваат членство и да ги реализираат.

Одделни грански синдикати веќе ги направија првите чекори во таа смисла. Кај нив вработените можат да бидат директно нивни членови, дури и кога не постои синдикална организација во претпријатието. Ова е многу важен прв чекор. Но, не треба да се запре на ова бидејќи со досегашните ресурси на гранските синдикати, на овие членови, и покрај добрата волја, не може да им биде пружена заштита во доволна мерка. Секако, може единствено да се помогне кај веќе настанатите штетни случаи (откази, опомени, прераспоредување на работното место на кое се бара пониска стручност, итн.). Со тоа, сè уште во доволна мерка не е овозможено пружање превентивна заштита. Исто така, произлегува дека е неопходно да се укаже и на општите прашања за организациските структури со упатување на потребата од зајакнување на силата, наметнување на своите интереси, на компетентноста и на ресурсите на гранските синдикати.

Прашањето на ставот, заштитата и успешното застапување на интересите на секој поединечен член од страна на синдикалната организација е од решавачко значење и, всушност, претставува појдовна точка на сите дискусии за реформите.

### *Централизираното членување овозможува прегледност...*

Ако се поврзат различните споменати факти, централизираното управување со членството на гранско ниво се чини подобро решение. Тоа, во секој случај, би било значително потранспарентно за натамошното користење. Со централен систем на управување со членството, синдикатите би биле поспособни за акција.

Согласно ова, неопходно е да се воведат нов начин на распределба на средствата. Во земјите во транзиција би требало да постојат доволно докази за тоа дека многу грански и организации на ниво на сојузи, нивните задачи не можат да ги исполнуваат целосно, или делумно, и поради тоа бидејќи, едноставно, им недостигаат средства. Притоа, не се работи задолжително за тоа дека вкупната членарина е недоволна, туку повеќе се работи за начинот на распределбата на различни нивоа. Ако е тоа навистина така, што беше опишано претходно, тогаш би можеле синдикатите во претпријатијата да се откажат од голем дел од членарината во корист на гранските организации. Таа би морала да биде во состојба да пружи многу суштински и организациски услуги кои директно позитивно би се одразиле на работата на синдикатите во претпријатијата. За поединечните членови кај ваквиот начин на распределба ќе се подобрува заштитата и ќе се зголемува активното застапување на интересите.

### *...и политичка способност за наметнување на својата волја и интереси*

На овој постулат сега му се спротивставени и многу интереси и стравувања, што ја попречуваат брзата примена или, дури, ја загрозуваат воопшто да биде можна. Секако, пред сè, постои интерес на ниво на претпријатие да се задржи што е можно повеќе од приходот

на членарината. Несомнено дека со тоа би можеле да се направат многу добри нешта за сопствените членови.

---

---

## **Синдикатите денес се политички организации, а не социјални здруженија.**

---

---

Многу активности на синдикатите во претпријатијата повеќе се ограничуваат на излегување во пресрет на социјалните барања, како што е снабдувањето со поевтина стока, обезбедување места за одмор, подароци по повод јубилеи, помош при погребни, или, исто така, организирање на спортски манифестации. Сето тоа има одредено значење за членството, но сепак е второстепено кога се има предвид поставувањето на задачите на модерните синдикати. Модерните синдикати, пред сè, проактивно се грижат за тоа подобрите услови и сигурните работни места на луѓето да им претставуваат основа за тоа да можат самите во доволна мерка да се снабдуваат со потребните работи. Ако тие задачи можат да ги исполнуваат благодарейќи на модерните структури и развиената компетентност, како и способноста да ја наметнат својата волја и своите интереси, тогаш, секако, постои и маневарски простор за социјалните услуги за своето членство. Односот меѓу политичката сила и социјалните услуги мора во голем дел да се преиспита во синдикатите и повторно за него да се продискутира!

Ако се сака да се скицира реформата на финансиската структура, тогаш е потребно да се имаат предвид следните организациско-политички тези: централни и транспарентни финансиски структури со демократска контрола, приоритетна употреба на финансиските средства за изградба и развој на интерните компетенции, способност за заштита на сите членови, способност за организирање кампања и организациска сила за наметнување на сопствените интереси.

## Насоки за создавање модерна синдикална организација

Од сите овие размислувања, секако, сè уште не произлегува јасна визија за идната организациска структура. За тоа, како што беше спомнато на почетокот, поединечните околности, исто така, се различни, како и постојните структури и традиции на организацијата. Ако постои желба, по сите наведени гледни точки по прашањето за целите и организациските структури да се дефинираат некои тези за идната организациска слика, следните 10 цели би можеле да се земат предвид:

|          |   |
|----------|---|
| <b>1</b> | Појдовна точка за сите размислувања за реформите е фактот дека синдикатите треба, пред сè, да се залагаат ефикасно да ги застапуваат интересите на секој поединечен член (и неговото семејство).                |
| <b>2</b> | Секој вработен е потенцијален член на синдикатот – независно од неговата актуелна ситуација во однос на прашањето на вработувањето, неговата професија или неговото припадност на некое претпријатие.           |
| <b>3</b> | Синдикатите работат демократски и транспарентно за сите внатрешно-организациски и синдикално-политички прашања.   |
| <b>4</b> | Синдикатите се политички независни и организационо така финансиски структурирани што своите суштински задачи можат независно да ги извршуваат.  |
| <b>5</b> | Синдикатите се во иста мерка способни како за компетентен дијалог, при што се подготвени за компромиси, така и за судири, сè до ефикасна способност за штрајк.  |
| <b>6</b> | Синдикатите се така поставени што е овозможено најголемо можно присуство во сите гранки. Присуството отвора можности за пружање заштита и помош, но исто така, и за привлекување нови членови и водење кампања. |

|           |   |
|-----------|---|
| <b>7</b>  | Токму во време на општествено-политичкиот развој на земјите во транзиција, синдикатите, како важен фактор за креирање на општеството, бараат поголеми права, и ова го втемелуваат преку соодветна способност за преземање акции и изнесување аргументи. |
| <b>8</b>  | Синдикатите, благодарейќи на компетентноста и кадровските ресурси, се во ситуација и како ко-менаџери да можат да дејствуваат за прашања специфични како за петпријатието, така и за гранката.  |
| <b>9</b>  | Синдикатите се политички организации, способни да бидат активен и компетентен актер особено кога се работи за креирање на економската политика на нивната земја.  |
| <b>10</b> | Синдикатите се вмрежени меѓународно. Тие учествуваат во меѓународните и глобални стратегии и се во состојба овие стратегии да ги применат и во сопствената земја.   |

Секако дека во досегашниот текст се наведени и други гледни точки, но и од актуелните дискусии за реформите внатре во синдикатите, ќе произлезат дополнителни цели и претстави.

## Импулси за реформска работа

- Постојните контролни механизми и честата критика на нивната работа, би требало да бидат тема за отворена дискусија, со цел да се развијат нови правила и да се подобрат постојните. На тој начин е можно да се воспостави многу поголема прифатеност меѓу различните нивоа на синдикатите.
- Во една сеопфатна дискусија во организацијата на највисоко ниво, би требало да се провери која организација или организациско ниво би било најпогодно за реализација на значајни активности во насока на децентрализација. Во таа смисла би можеле да се направат првите насоки за проекти, чии искуства би биле од корист за целата организација.

- Би можело да се провери дали во одредени кругови на членство, како на локално ниво, така и на ниво на претпријатие, постои потенцијал за активирање на членовите со одредена цел. Би требало да се земат предвид и оние групи на членови кои досега повеќе биле пасивни или групи на кои не им е обрнувано доволно внимание. Имајќи ги предвид, пред сè, идните потреби, потребно е да се стави акцент особено на секциите на жени и секциите на млади. Би требало да се постигне целта, во иднина секоја организација да има такви секции кои имаат доволно способности за акции.
- Лицата кои го завршиле својот работен век, често располагаат како со вредни искуства, исто така и со потребно време, за да се ангажираат во синдикатите. Се нудат тематски области, почнувајќи од отворено привлекување на членството, до учество во информациски и работни групи, кои се занимаваат, на пример, со проблемот на пензиите.
- За да се проверат можностите за дејствување на синдикатите како општествено релевантни групи – во одредени случаи, преку постојните тела надлежни за социјален дијалог – би можело да се проверат содржински активностите надвор од претпријатијата. Интересите на вработените, имено, често се ограничени со комунални или регионални рамковни услови, што би можело да биде цел на кампања.
- За да се искористи големиот потенцијал на членството, потребна е добра организација. Би можеле да се организираат тематски работилници, на кои би биле поканети за таа тема компетентни членови на синдикатите. Резултатите би можеле да бидат предмет на јавни активности на синдикатите. Тука се мисли, на пример, за основање тим на експерти за прашања на различни производни техники, но исто така, и групи на наставници кои би се занимавале со изработка на подобри наставни планови, или новинари со цел за водење дискусии на подобра комуникација, внатре во синдикатот, и...



- Во големите синдикати во рамките на претпријатијата може да се дискутира за „партнерство за подобра синдикална заштита“, преку кое би можело да се оствари влијание и на другите претпријатија. За таа цел се најсоодветни доставувачите кои, главно, работат во мали или средни претпријатија без синдикална заштита.
- Имајќи ги предвид слабостите на одделни грански организации, може да се направат „групи на истражувачи“ кои ќе се обидат преку разумна техничка, а во одредени случаи и содржинска соработка, за повеќе организации да креираат ситуација која ќе им одговара на сите, така да не мора веднаш да стане збор за „преземање или фузија“.
- Секако, веќе постојните кругови на дискусија мора да се систематизираат, со оглед на сите прашања на финансиската структура. Во таа смисла постои голема потреба за водење широка дискусија, од една страна, и создавање транспарентност, од друга страна. Се препорачува изнесување на план за дискусија во организацијата, со содржински и временски утврдени рамки, но без намера да се „продадат“ однапред подготвените мислења.

Наведените размислувања и прашања би требало да дадат само еден од многуте придонеси кон дискусијата. Тие се засноваат врз искуствата од многу манифестации, форуми за дискусија и конференции, на кои, регионалните проекти на фондацијата „Фридрих Еберт“ беа присутни во изминатите 10 години било како организатори, било како учесници.

Во натамошниот текст ќе бидат наведени и некои идеи, кои веќе биле искористени од страна на некои синдикати од земјите во транзиција, а делумно и успешно реализирани. Освен тоа, ќе бидат изложени и размислувања на регионалниот тим на Фондацијата „Фридрих Еберт“ од Белград, за кои веќе се дискутирало во различни прилики.



## **Прагматични иницијативи - Нови идеи - Најуспешни примери**

Во овој дел ќе бидат претставени некои примери и идеи коишто веќе се реализирани, или за кои во синдикатите се дискутира во моментот. Ова може, секако, да се дополни според желбата, а авторот би бил благодарен на секоја повратна информација од синдикалните дискусии за да може да ги опфати во збирката на успешни примери.

Во натамошниот текст ќе бидат наведени некои иницијативи или импулси, што треба дополнително да бидат разработени и конкретизирани за сопствена практична употреба.

### **Идеите да се развиваат денес – Утре да се реализираат во проекти – Подоцна да се дискутира за статутите**

Бидејќи најголемиот број организациски реформи, како и претходните дискусии за нив, често се ограничени од постојните статuti, односно врз кои делумно влијаат и законите, би било препорачливо да се размисли за тоа, како под нивото на статутарните и законските измени да се придвижат некои работи, за да се направи еден чекор поблиску до идните модерни организациски структури.

Потребно е, значи, најпрво да се развиваат идни конкретни проекти, кои би се однесувале на одредени содржини и би биле ограничени на одреден временски период, така што би можеле да бидат ограничени како според обемот, исто така и според финансиското чинење. Ваквиот начин на постапување дозволува и евалуација кога се работи за одговори на прашањата, како што се: дали нешто се исплатило, или било погрешно, односно што би можело подобро да се направи за да се постигнат уште подобри резултати – или, дури, дали тоа бил исправен или погрешен начин на размислување.

Понатаму, сите оние кои на некој начин учествуваат во проектот – дали со личен ангажман или финансиски – би можеле да бидат вклучени во контролата и евалуацијата, за да пости доволна транспарентност во однос на трошењето средства и човечки ресурси. Проектите не мора да бидат 100% успешни. Ако не се тоа, тоа сè уште не претставува штета за синдикатите, независно од употребеното време и средства, бидејќи ништо не е менувано во статутите или законските основи. Но, секогаш е успех да се соберат дополнителни искуства за да се најде најдоброто решение. Карактерот на проектот овозможува дополнување на постојните реформски идеи со нови идеи, како и преземање поголеми ризици во врска со нивната содржина.

## **Теми и идеи за проекти за организациски реформи**

Принципот на ориентирање кон проекти во поглед на структурните промени во организацијата, може, секако, да се пренесе на многу други области за кои претходно веќе стана збор. Некои ќе бидат извлечени накусо, за да биде појаснето тврдењето дека, од една страна може многу да се постигне, а од друга страна, постојат релативно мали ризици во врска со можноста по завршување на проектот да се појават и алтернативни размислувања за организациска реформа. На кој начин би можеле да се реализираат такви проекти?

Откако е детално изработен еден проект и откако се обезбедени соодветни финансиски средства, останува на гранскиот синдикат самиот во сопствените редови да ја обезбеди потребната доверба. На регионална конференција, или на сличен собир, би можеле претставници на синдикатите од претпријатија да се состанат и, притоа, би бил детално претставен проектот, и кај присутните би го побудил нивниот интерес и за одреден временски период наменски да обезбедат дополнителен дел на средствата од членарината за тој проект. Принципиелно, треба да важи правилото кој учествува во проектот финансиски и/или лично, има право на транспарентност, учество во сите одлуки во врска со проектот и, секако, и предимство на резултатите од проектот. Обрато, кој не учествува во проектот не може ништо ниту да очекува, дека резултатите кои ќе произлезат од проектот би можеле да му се понудат и нему, односно на неговиот синдикат во претпријатието.

Самите изработувачи на проектот имаат задача колешките и колегите во доволна мерка да ги убедат за смислата и нужноста од таков вид проект. Кои области на тој начин би можеле посебно добро да бидат покриени?

## **Компетентност во суштински области на синдикалната работа**

Скоро на сите синдикати им недостигаат експерти, дури и во најважните суштински области на синдикалната работа. Така, има премалку експерти за социјална или економска политика, за внатрешно организациска политика за пренесување на информациите, како и за водење кампањи и акции за привлекување нови членови. За сите овие проекти, секако дека е неопходно време. Конкретен успех на активности кои се движат во насока на промени, обично не може да се види по половина или една година. Таквиот вид активности бара често две, три, па и повеќе години, за да постигнат целосен ефект. За ова мора прво да се обучат колешките и колегите, односно мора да се интегрираат нови експерти во синдикатите, кои со своето знаење ќе придонесат за синдикална работа. Една кампања може да биде успешна само тогаш кога е содржински подготвена од страна на експертите.

### *Точно да се дефинираат резултатите од проектот*

Покрај личните перспективи од секој проект, мора да произлезе и сосема конкретен, видлив и проверлив резултат од работата. Така, проектот може, на пример, да опфаќа кампања која како тема ја има една од најважните цели за работа на синдикатот, со период на реализација, на пример, од две години. Притоа, секако, не може да се работи за актуелни и краткорочни теми, туку, главно, за суштински тематски области, како што се, на пример, измените на законодавството за здравствено осигурување, или слично. Поради тоа, во овој случај мора најпрво да се најдат стручњаци за овие прашања и тие да учествуваат во проектот.

Слично може да се постапи и со активното учество на синдикатот во постапката на изработка на закони, каде што е важно, на пример,

синдикатот сам, а можеби и прв, да подготви добар предлог и да го поднесе на јавна и политичка дискусија. Притоа, главно, користи и искуството на меѓународните синдикални организации.

### *Да се почитуваат интересите на синдикатите во претпријатијата*

Ако таквите проектни цели за синдикатот во претпријатието не се доволно конкретни или му изгледаат само условно корисни, тогаш може со кампањата за привлекување нови членови да се започне процес на начелно придобивање на синдикатот во претпријатијата за некоја проектна идеја. Ова важи како за привлекување нови членови во постојните претпријатија, исто така и за привлекување членови во претпријатијата во кои синдикатите до тогаш не биле застапени.

Или, со оглед на сè потешката и коплицирана законска ситуација, многу синдикати веќе одамна не можат компетентно да дискутираат за сите актуелни прашања или активно да дејствуваат во претпријатијата. Потребна им е компетентна помош од надвор што ќе може да биде вклучена во некој проект кој, на пример, би ги третирал прашањата за заштита на правата на работниците или слично.

За прашањата кои се однесуваат за конкретната реализација на проекти, би можеле да бидат од помош искусните колешки и колеги од синдикатот во претпријатијата. Понатаму, за ова мора да се изработи стратегија, да се подготви материјал и да се договорот долгорочни стратегии за работа. Сето тоа чини пари, но ако сè оди во саканата насока, на крајот ќе претставува добивка за синдикатот.

### **Основната цел скоро на сите проекти е: нови членови**

Скоро секогаш централна тема за сите проекти е привлекувањето нови членови. Со проектите синдикатите ги отвораат или ги прошируваат новите работни области, се претставуваат повеќе пред јавноста или во целост се посветуваат на привлекување нови членови. Така, може да се формираат цели тимови ангажирани на еден проект и тие

можат да бидат обучени и да бидат на располагање исклучително за работа, на пример, за привлекување нови членови. Ова некои синдикати го направија мошне успешно (на пример, „Солидарност“ во Полска). Предноста на таквата ориентација лежи во тоа што учесниците по секоја акција учат и се здобиваат со натамошни искуства за идната работа. Така, можат синдикално да бидат организирани цели нови сектори во светот на трудот, бидејќи задачите на овие проекти би биле откривање и креативно проширување на досегашните, најчесто ограничени можности на синдикатите да привлекуваат членови во претпријатија без синдикат. Може, на пример, да се успее да се организираат во трговски синџири, а подоцна тие да се вмрежат. Нормално дека во секој проект постои и ризик, но тие се совладливи и во никој случај не го загрозуваат синдикатот.

### *Учење во текот на работата*

Еден друг проект за привлекување нови членови би можел конкретно да се занимава со прашањето како во малите и средни претпријатија да се привлечат вработените да станат членови на синдикатите. Токму овие вработени често се под голем притисок на нивните работодавачи, при што, од друга страна, многу малку знаат за синдикатите и можностите да учествуваат во работата на синдикатите, односно да добијат заштита од нив. Досегашните форми на контакти со потенцијалното членство не се доволни. Тоа е очигледно, а бројот на членовите во малите и средни претпријатија го потврдуваат ова. Впрочем, мора да се најдат средства и патишта кои, пред сè, наменски би се разработиле во рамките на еден проект.

### **Тема: Кампањи и работа со јавноста – се бара факторот на изненадување**

Со помош на една мошне успешна кампања, словенечките синдикати се спротивставиле на воведувањето на рамниот данок. Овде може како пример да се наведе кои цели можат да бидат постигнати, кои претпоставки ќе мора да бидат создадени и зошто е потребно синдикатите во таа смисла да бидат многу поактивни отколку досега.

## **Системот на рамен данок е одбиен во Словенија**

*Кога во Словенија скоро сите политички партии започнаа да размислуваат за можно воведување на рамниот данок и потоа да го воведат, синдикатите биле алармирани. Тоа што на прв поглед им звучело едноставно и добро за вработените, подоцна би можело за многумина да биде изненадување.*

*Синдикатите, значи, почнале да размислуваат за тоа како оваа тема која секаде имала позитивен предзнак, да ја претстават така што не само што ќе се објави она што е на површина, туку и она што е „напишано со мали букви“ и што е поврзано со реформите од таков вид. За да се добијат со што повеќе информации за темата, беа употребени работни и штабови за планирање, бидејќи Така, сите важни информации и аргументи мораа да бидат изнесени како пред членството, така и пред јавноста.*

*Потоа мораа да се направат стратегии што би можеле да овозможат успешна кампања. Самата тема не е секојдневна за синдикатите и луѓето во првиот момент не очекуваа дека синдикатите една таква политичка тема ќе ја постават како еден од своите приоритети. За успешна стратегија е потребно во текот на целата кампањата да има на располагање можности за интензивирање на активностите.*



*Така, се почна со летоци, потоа дојдоа серија плакати, се собираа потписи, и на крајот, се спроведе политички референдум кој доведе до отфрлање на рамниот данок. Но, сето тоа можеше да се примени само затоа што синдикатите ги искористија дополнително своите познати средства - како што се демонстрациите, или јавните собири.*

*Кога на крајот не се воведе рамниот данок, синдикатите се здобија со респект кај сето граѓанство, како и во политиката. А, респектот е решавачка претпоставка за добра слика – која словенечките синдикати ја стекнаа покрај резултатите.*

### **Со малку напори се прават „големи бранувања“**

Постојат, меѓутоа, и „мали“ идеи за да се сврти вниманието на јавноста кон синдикатите и нивните настојувања. Многу колешки и колеги ги развиваа во минатите години таквите идеи, размислуваа за нив, некои, дури, и ги реализираа. Но, за жал, многу работи останаа нереализирани – некои, исто така, затоа што, на пример, лидерите не се осмелиле на јавноста да ѝ презентираат нови форми на синдикална работа.

И денес, токму факторот на изненадување е она што има силно влијание. Но, факт е дека јавноста од одредени групи, како што се, на пример, синдикатите, очекува само одредени форми на претставување. Ако синдикатот не одговара на таквата слика, туку изненадува со нешто сосема неочекувано, креативно или, дури, шеговито, тогаш тој може да биде сигурен дека привлекол поголемо внимание. На пример, се даваат некои идеи како скици или предизвик, кои потекнуваат од различни синдикални кругови, а се уште го чекаат моментот

на реализација.

- Полицијата штрајкува барајќи повеќе пари

На главната улица, 20-30 униформирани полицајци може да се причина за привлекување на вниманието, ако седат на ниски столчиња и плетат полусплетени пуловери. Со малку подготовка, во смисла на информирање на медиумите, можно е оваа акција пошироко да се обелодени. Секако, минувачите ќе поставуваат прашања, ќе се развие дискусија, со што ќе биде можно на масата да се изнесат аргументите.

- Новинарите читаат на глас

За слична цел може да биде посветена акцијата во која новинарите на глас читаат пред јавноста или изнесуваат делови од говори на политичари за слобода на печатот. Конференција за печат пред јавноста се случува самата од себе – а и дискусиите за нивната моментална работна ситуација самите ќе се наметнуваат.

- Возачите на автобуси се љубезни

Какво изненадување би било за многу корисници на јавните превозни средства кога во еден одреден ден би биле поздравени од возачот при влегување со посебна љубезност. Така би можело да се укаже на тоа дека вработените можат да бидат љубезни, ако, на пример, би биле задоволни со нивните плати и работни услови.

- Синдикалните активисти ги штитат децата

Во некој ден синдикатите, секако по сеопфатно претходно информирање на печатот, би можеле да се понудат неколку часови да чуваат деца. Ова, секако, може да се направи јавно. Целта би била да се сврти вниманието на дополнителното оптоварување на вработените жени, да бараат подобро згрижување на децата или да укажат на некои други теми специфични за вработените жени.

- Синдикатите ги набљудуваат политичарите

Во некои земји синдикатите навистина успешно го набљудуваат и јавно го коментираат однесувањето на политичарите во парламентот при носењето одлуки, итн. Многу често воочувале големи разлики меѓу пригодните говори и секојдневната работа на тие политичари. Нивното јавно коментирање не ретко за последица имало промена на однесувањето – било кај политичарите, било кај нивните избирачи.

### Дополнителни идеи:

- Младите синдикалци покануваат гости – размена со другите земји
- Отворена вечер за дебата со жените од синдикатот
- Синдикатите се грижат за квалитетот на храната во мензите
- И така натаму

Во оваа насока можат да се изнесат многу идеи или постојните да се реализираат – најчесто навистина со мала потреба од персонал или финансии. Таков вид активности може да бидат составен дел на големи кампањи. Важно е само следното: со акцијата не треба да се задоволуваат очекувањата или постојната слика во јавноста, туку треба да се изненадува со неочекуваното.

## Групи важни за синдикатите

Ако синдикатите самите себеси се доживуваат како организација за заштита на вработените, тогаш мораат да се концентрираат, пред сè, на оние што во сферата на трудот во просек се најмногу оптоварени, т.е. на оние кои немаат шанса да добијат добро работно место. Овде особено станува збор за две групи: за жените и младите.

## **Жените во сферата на трудот**

Поради нивните специфични класични подрачја на работа, жените се запоставени токму во сферата на трудот. Жените најчесто не работат во производството во големите челичарници, ниту во фабриките за производство на автомобили или во производството во хемиската индустрија. Жените, вообичаено, работат во администрацијата, а најчесто во малите и средни претпријатија во рамките на секоторот на услужни дејности. Тука тие се соочуваат со многу негативни аспекти во споредба со нивните колеги мажи. Овие негативности синдикатите постојано ги истакнуваат. Но, сепак, синдикатите не прават доволно напори да изнајдат средства и начини да им се обратат на тие жени за соработка, или да им создадат можности заеднички да направат нешто во насока на промени, или сосема конкретно да им се помогне во одредена ситуација на работното место.

### *Жените се подобри експерти за женските прашања*

За таа тема најчесто е потребно да се ангажираат жени како експерти, кои благодарейќи на практичното искуство и соодветното познавање на законите умеат да ги решаваат ситуациите за кои зборуваат засегнатите. И тука може да се размисли за разни проекти и да се постават сосема конкретни цели на проекти, кои би можел да ги реализира соодветен проектен тим. Ако на тимот на проектот му успее со позитивни резултати да третира специфични женски прашања, односно да ја подобри положбата на жените во претпријатијата или слично, секако на тој начин синдикатите ќе добијат многу нови членови. Особено тогаш, кога овие искуства ќе се објават јавно, а работата на привлекување нови членови ќе се прошири и во другите претпријатија.

## **Младите да се воведат во сферата на трудот!**

Дека на синдикатите им се потребни нови млади членови, не треба посебно да се нагласува. Има многу места на кои може да се дојде во контакт со младите. Се почнува најпрво во училиштата, каде што младите се стекнуваат со знаења за својата идна професија, по-

тоа преку универзитетите, па сè до нивните неповолни работни места во претпријатијата.

За секое од овие подрачја треба да се развиваат специфични начини и средства, за да се предизвика интерес кај младите луѓе за синдикатот и да им се понуди шанса да се ангажираат. Притоа, задачата на проектите би била и да се создаде специфичен слободен простор за младите, со цел според својата умешност да ја креираат сопствената судбина. Во врска со ова, не смее во прв план да се става формалното членство, туку да се настојува будење на интересот на младите за синдикална работа и да им се укаже дека тие во синдикатот и со синдикатот имаат можност да ги реализираат своите интереси. Присилувањето да соработуваат во рамките на постојните синдикални структури и хиерархија, во најголем број случаи би било многу контрапродуктивно. Оваа забелешка укажува на тоа дека е потребно да се образуваат специфични групи експерти од редот на младите членови на синдикатот, за да може конкретно да се работи на оваа цел.

### *Специфичната работа со младите бара нови идеи*

Широко е распространета предрасудата дека младите луѓе не сакаат да се организираат и да се залагаат за сопствените интереси. Тие станале рамнодушни само поради апсолутното непостоење на соодветна понуда и затоа се закануваат со одење во изолација, односно се закануваат со „научената лекција“ дека својата судбина можат да ја земат во свои раце (одлична е паролата за младите во синдикатот во Бугарија: „За некои работи се потребни само двајца – но за некои многу повеќе“!). Со проекти за младите, синдикатите би имале уште еден делокруг на работа, а тоа е задачата начелно повторно да ги убедат младите луѓе дека организираното застапување на интересите – било во кој вид – претставува подобар пат отколку изолираноста и индивидуалната борба.

Постојат добри докази во прилог на способноста на младите синдикални активисти:

### *Меѓународна кампања: „Време е!“*

*Препат по балканските војни, на синдикатите им појде од рака во десет земји, во ист ден, успешно да реализираат една заедничка јавна акција под заедничка парола. Дваесетти јуни покажа дека младите од синдикатите од Албанија до Унгарија, од Хрватска до Романија, „дишат како еден“, кога се работи за борбата против невработеноста на младите и ангажирање за нивната подобра перспектива во регионот. Околу 20.000, најчесто млади, беа присутни, па во печатот, радиото и телевизијата можеа да искористат бројни можности да известуваат за темите на младите луѓе и нивните акции.*

*Кон мрежата на Југоисточна Европа (South East European Network) припаѓаат младите од синдикатите од 10 земји: Албанија, Босна и Херцеговина, Бугарија, Косово, Хрватска, Македонија, Црна Гора, Романија, Србија и Унгарија. Она што на „возрасните“ досега не им успеваше, им успеа на младите синдикалци благодарейќи на самостојно развиениот проект на Европската Унија и натамошната поддршка во Регионот: да проговорат во еден глас и јавно да им се обратат на луѓето од целиот Регион. Заедничката парола „Време е!“ требаше да ги поттикне луѓето и јасно да им даде до знаење дека тешко ќе може да постои економска и општествена перспектива за земјите од Регионот со поставување граници за младите. Оваа кампања треба да покаже јасно: младите сакаат да учествуваат во изградбата на Регионот, а нивните синдикати да привлечат млади за активна соработка, кои сè повеќе се чувствуваат изолирани.*

*Извадок од едно соопштение за печатот*

## Членарина

Веќе беше предочено дека само мал број синдикати во своите статuti овозможуваат вработените да се зачленуваат директно во гранските синдикати. Ова е внесено во статутите затоа што синдикатите, во меѓувреме, заклучиле дека во нивната област има голем број вработени кои би пристапиле во синдикат, но не можат, бидејќи досега тоа не им дозволуваа статутите кои се на сила.

### *„Тајно членување“ во гранските организации*

Во таа смисла, во статутите на некои синдикати веќе беше воведена одредба дека вработените можат директно да бидат членови во гранскиот синдикат и да му плаќаат членарина. На тој начин, всушност, се гарантира дека за нивното членување во синдикат работодавачот не мора да знае, односно може сосема свесно да се премолчи. Често токму тоа е потребно, затоа што кандидатите за таквото членување или доаѓаат од претпријатија каде не постои расположение за синдикатот или од претпријатија кои се мошне мали и во кои до сега не било дозволено вработените да ги застапува синдикатот.

### *Без ризик за синдикатот...*

Една таква дополнителна одредба во статутите, всушност, не носи во себе никаков ризик за синдикатите и – колку што му е познато на авторот – не е во спротивност со ниту еден закон. Доколку ова, сепак, би било повреда на законот, тогаш синдикатите би морале да започнат со измени на соодветните одредби во законот за работни односи или во законот за синдикатите. Исто така, важи ставот дека сè додека не постои „тужител“, дотогаш нема ни „тужен“. Се поставува прашањето кој би ги нападнал синдикатите ако тие создадат можност да се членува директно во гранскиот синдикат? Дури и да таков случајот, тоа би претставувало успешна шанса за сите синдикати јавно да дискутираат за слободата на здружување и за правата на синдикатите, и да побараат сојузници за повеќе демократија во сферата на трудот. Но, прво е потребно да се преземат повеќе активности што синдикатите од самиот почеток ги правеле силни: „Сега направи ја вистинската работа, а потоа грижи се и за правната сигурност, ако е тоа потребно“.

## *...но, нов предизвик*

Со овие можности за пристапување би требало да биде поврзана обврската да се води грижа за членовите во доволна мерка. Ова не важи само кога станува збор за дистрибуција на информациите, и слично, туку и кога се работи за можноста активно да учествуваат во работата на синдикатот и според потребата, да ги преземаат и функциите. Тука, пред сè, се пружаат тематски дефинирани работни групи, што би биле формирани од заинтересираните, а кои би можеле да помогнат за вистинското интегрирање на нови членови во синдикат. Во ваквото водење сметка за членовите спаѓа и констатацијата дека секој нов член претставува можност за привлекување на дополнителни членови во конкретните претпријатија – формирањето на синдикат во претпријатието треба да се постави како долгорочна цел.

## **Идната наплата на членарината**

Досега членарината се одбиваше од платата месечно директно од работодавачот и се дозначуваше на синдикатот во претпријатието. Со тоа синдикатите, го сакале тоа или не, се зависни од работодавачот кога се работи за нивниот најважен извор на приходи! Тие, освен тоа, своите членови ги изложуваат на опасност секогаш кога работодавачот во дадениот случај негативно ќе ги примени сознанијата за членство во синдикатот, на пример кога се работи за реструктурирањето на претпријатието, итн. Зошто да не постои проект во рамките на една гранка, кој би се занимавал со изнаоѓањето начин да се избегне во иднина ваквиот вид зависност и опасност? Можат ли синдикатите да развијат сопствен систем за наплата – дали тоа би одело преку банкарскиот систем, или преку „старите добри благјаници“?

## *Начин на наплата на членарината во XXI век: безготовински*

Многу работи зборуваат во прилог на помодерните варијанти за наплата на членарината преку банките, што, во меѓувреме, во најго-



лем број земји во транзиција функционира без проблем. За таа цел е потребно да се развијат компјутерски програми и да се обучат колешките и колегите. (И овде треба уште еднаш да се укаже на тоа дека, секако, ќе се потроши помалку време и средства доколку приходите од членарината бидат регулирани на централно ниво!) Доколку не постојат конкретни законски одредби што би ја попречувале таквата промена на собирање на членарината, треба да се направи едноставен договор со работодавачот дека синдикатот по одреден временски период ќе биде тој што ќе ја наплаќа синдикалната членарина. Доколку постојат законски пречки, потребно е да се провери дали би било доволно постоењето доброволен формален договор меѓу работодавачот и синдикатите за на овој начин да се овозможи наплата на членарината. Во случај на поголеми сомневања, можеби е можно прво, заедно со работодавачот, да се одреди извесен временски период за ваков заеднички проект, а често работите ќе се завршат така што вака утврдениот начин на наплата на членарината и понатаму да важи.

## **Централна наплата на членарината преку гранскиот синдикат**

Техничката модернизација на наплата на членарината, во секој случај е битна претпоставка за тоа во иднина истата да се наплаќа централно. Оваа централизација само во мал дел е техничко прашање. Ова, многу повеќе отвора широко подрачје на дискусија за начинот на распределба на средствата на синдикалните нивоа. Значи, кое ниво колкав дел ќе добие од членарината?

За предностите на централната наплата на членарината беше доволно зборувано. Можеби ќе се најде некој синдикат кој бил заинтересиран за еден таков проект, така што тој би можел и за останатите синдикати да провери, дали оваа форма на плаќање на членарината не би била поефикасна, потранспарентна или, едноставно, подобра отколку досега.

## **Да се почне уште денес – Проектите отвораат можности за ова**

Сите такви проекти имаат нешто зедничко: нивниот обем и поставените цели можат лесно да се опишат, нивниот тек може точно да се утврди, а нивната контрола и евалуација можат да бидат креирани како транспарентни. И на крајот, постојат конкретни работни резултати кои можат да бидат добра основа за натамошни дискусии, а во позитивен случај, би можеле да даваат конкретни насоки за евентуални организациски промени.

Со ова утврдување на рокови, со оглед на времето и парите, ќе им се даде можност на „донаторите“, синдикатите во претпријатијата, да добијат битно подобра информација за употребата на овие износи на членарината. Често тие се произнесуваат дека недоволно знаат, а не можат ни да контролираат за што се употребуваат „нивните“ пари.

## **Заеднички да се развиваат проектите – заеднички да се реализираат и проценуваат**

Јасно е дека различните интереси на гранските синдикати се претставуваат на различни начини во различни гранки, така што за таков вид проекти не можат да постојат никакви цврсти модели или рецепти. Искуствата, сепак, покажаа, дека проектите кои во најголемиот дел се развиваат заедно со засегнатите – во овој случај со гранските синдикати – исто така добиваат посилна поддршка, односно ќе бидат за целиот тек на реализација на проектот подобро потпомогнати. (Навистина, за таквите проекти постои и дополнителна надворешна поддршка од страна на другите синдикални организации, од проекти на Европската Унија, и слично).

Уште еден аспект би можел да игра улога. Многу теми кои се поврзани со проекти се така формулирани што можат да вклучат и други групи во работата на проектот. Една таква политика на сојузништво се нуди секогаш кога синдикатите можат да се здобијат со дополнителна компетенција, односно кога нивните настојувања можат да се

претстават пред јавноста. Партнерите во овие сојузи, во кои би се обработувале стручни прашања, би биле соодветните женски групи во партиите или групи на младите меѓу студентите или невладините организации кои се занимаваат со одредени слични прашања. Понатаму, би можел да се замисли и некој сојуз од меѓународен карактер, така што, на пример, грански синдикати од две соседни земји заеднички да работат на еден таков проект, а со тоа би можеле да се стекнат со големи искуства.

## **Се бара нов имиџ**

Најпосле, треба да се спомене уште еден аспект кој сè повеќе има значење за синдикалната работа и претставува важна претпоставка за нивниот успех. Во скоро сите земји во транзиција синдикатите немаат претерано позитивен имиџ. Малкуте исклучоци што можат тука да се најдат, како на пример, Словенија или Чешка, поминаа претходно долгогодишна процедура на промени за модернизација на стуктурите и политичкиот стил.

И самите синдикати, главно, патат поради нивниот имиџ. Но, во иста мерка, често го потврдуваат овој свој имиџ, бидејќи нивното претставување на сите нивоа само незначително се променило. Ова се однесува како за активностите, така и за лицата. На тој начин, за многу лидери и натаму е полесно да настапуваат во рамките на познати групи во претпријатијата и таму да ги изложат своите синдикални визии и барања. Многу потешко е да се застане пред непозната јавност, или да се најде во непозната ситуација и да се говори за темите што уште не се „обработени“, отколку само да се биде присутен и да се слуша. Исто така, често им е тешко и на лидерите да замислат дека акциите што се ефикасни во јавноста можат да изгледаат сосема поинаку од јавните собири и демонстрации. Притоа, во редовите на синдикалното членство постои толку голема креативност – и во таа смисла е доволно да се укаже на членовите на синдикатите од културата или синдикатите на новинарите.

Ова би можело да претставува уште една идеја за синдикален проект: развивање нови форми на лично претставување во јавноста...



## За авторот

Франк Хантке најпрво работел доброволно во два синдиката во рамките на германскиот Сојуз на синдикатите (DGB) и тука бил избран на различни функции. Како автомеханичар го претставувал советот на вработените во едно мало претпријатие во Дизелдорф, како студент бил член на Регионалниот управен одбор на Синдикатот на просветните работници (GEW) во Северна Рајна Вестфалија, а кон крајот на неговите студии станал доброволен член на Сојузниот управен одбор.

Професионално најпрво работел како директор на Севернорајнската околија на Синдикатот на просветните работници. Потоа десет години работел на различни функции во Претседателството на германскиот Сојуз на синдикатите. За ова време работел волонтерски во локалните органи на Социјалдемократската партија (СПД) во Дизелдорф и Дуизбург.

Од 1998 година, Франк Хантке го раководел регионалниот проект на фондацијата „Фридрих Еберт“ (FES) на тематско подрачје: „Работни односи и социјален дијалог“ – прво пет години во Варшава, за Средна и Источна Европа, а од 2004 година, во Белград за регионот Југоисточна Европа.

Уште во времето кога работел во германскиот Сојуз на синдикатите (DGB), Франк Хантке учествувал во дискусии за реформа на германските синдикати. Исто така, тој припаѓал на првите лидери кои по 1990 година соработуваа со синдикатите од Источна Европа. Мошне брзо, во текот на неговите активности за Фондацијата „Фридрих Еберт“, се покажа дека успехот на синдикатите во земјите во транзиција, долгорочно посматрано, во крајна линија може да се обезбеди и изгради само со помош на сеопштите и трајни структурни промени на организациите.

Некои резултати од неговите дискусии, кои повеќе од 20 години ги водел со синдикатите во европските земји во транзиција по одредена тема, се наоѓаат во оваа книга. Овој практичен Прирачник се дополнува со научните истражувања на Фондацијата „Фридрих Еберт“ од страна на Херберт Кол од 2008 година, како услови за дејствување и рамковни услови за социјално-партнерските организации во европските земји во транзиција, во кои, меѓу другите, учествувал и Франк Хантке.



