

ВАЖНОСТА НА ГРАДЕЊЕТО ЗАЕДНИЦА ЗА ОМАСОВУВАЊЕТО И ЗАЦВРСТУВАЊЕТО НА СИНДИКАТОТ

ЗДРАВКО
САВЕСКИ



Финансирано од
Европска Унија



RESIS
ИНСТИТУТ ЗА
ИСТРАЖУВАЊЕ НА
ОПШТЕСТВЕНИОТ РАЗВОЈ

ЗДРАВКО САВЕСКИ

ВАЖНОСТА НА ГРАДЕЊЕТО ЗАЕДНИЦА ЗА ОМАСОВУВАЊЕТО И ЗАЦВРСТУВАЊЕТО НА СИНДИКАТОТ

Скопје, октомври 2024



Финансирано од
Европска Унија



Наслов:

Важноста на градењето заедница за омасовувањето
и зацврстувањето на синдикатот

(Прилог кон Стратегијата на Самостојниот синдикат
на новинари и медиумски работници 2025-2028)

Издавачи:

Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници - ССНМ
Институт за истражување на општествениот развој – РЕСИС

Автор:

Здравко Савески

Лектура:

Маја Катарова

Техничко уредување:

Златко Делчев

Фотографии на корица:

freepik.com

Оваа анализа е изработена за потребите на проектот „Работнички права за независно новинарство“, што заеднички го имплементираат Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници и Институтот за истражување на општествениот развој РЕСИС, со финансиска поддршка од Европската Унија.

Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на авторот и на издавачите и не ги одразува нужно гледиштата на Европската Унија.

Резиме

Синдикатот се темели врз заклучокот дека работниците, кога се здружени меѓу себе и настапуваат „како еден“, во однос на вработувачот (работодавачот, капиталистот),¹ располагаат со моќ да ги обликуваат условите на својот работен однос, на начин што го немаат кога настапуваат секој одделно. Колку е побројно здружувањето (синдикатот) и колку неговите членови се посплотени меѓу себе, толку е поголема заедничката моќ да се издејствуваат посакуваните промени. Не е напразно кажано, ниту е безживотна флоскулата: „Обединети стоиме, поделени паѓаме!“ Оттука, обединувањето на поголем број работници во синдикатот, како и зголемувањето на внатрешната кохезивност се прашања на интензитетот на сопствената моќ за секој синдикат, вклучително и за ССНМ. Во оваа анализа ќе се разгледуваат прашањата на вклучувањето нови членови и кохезивноста меѓу членовите, со цел ССНМ, но и кој било друг синдикат, успевајќи да направи исчекор на тој план, поефективно би ги материјализирал своите програмски цели.

Вовед

Силата на синдикатот е во неговото членство. Тоа често се спомнува во синдикалните говори и литература (на пример, Хантке, 41 стр.; Костова-Савиќ, 48 стр.; Милановска-Маневска и др., 10 стр.). А бидејќи често се спомнува и бидејќи наликува на маркетиншка парола, многумина го слушаат тој став како празна флоскула, како пригодна фраза што можеби звучи убаво, но нема реално значење. А, сепак, реалноста е дека силата на синдикатот *навистина* е во неговото членство. Конкретно, за да може да зборуваме за силен синдикат, за синдикат, кој, не само што успешно ги брани работничките права, туку и ги унапредува, тој мора да исполнува два **нужни** услови:

- да има бројно, кохезивно и посветено членство и
- да има посветено и борбено раководство.

Еден од овие два услова да отсуствува, синдикатот ќе биде немоќен и беззаб; ќе куца на една нога и - нема да може да стигне далеку, односно ќе може да се надева само на половични успеси.

Оттука, секој синдикалец мора да му пристапува на ставот дека силата на синдикатот е во неговото членство како азбучно сознание, како појдовна точка во своето дејствување, како отскочна штица што го прави можно она што претходно било невозможно. Тој став никако не смее да се третира и да се сведе на празна флоскула за пригодна ласкање на членството, туку да се материјализира, да стане реалност за синдикатот. А кога ќе се материјализира, и раководството и членството ќе почувствуваат што значи да порасне силата на синдикатот, а неговиот

¹ Како и во англискиот јазик во кој се користи неутралниот збор employer, во оваа анализа ќе се употребува терминот „вработувач“ наместо вообичаениот патерналистички термин „работодавач“, како посоодветен за една синдикална анализа.



глас да не биде само млак апел на немоќните кон моќните, туку глас на **центар на моќ**, што другата страна, спротивниот центар на моќ во класната борба, нема да може така едноставно да го игнорира.

Раководството на синдикатот не смее да зазема пасивен став кога состојбата со членството не е задоволителна. Ако таа е незадоволителна, тогаш тоа не смее да се третира како даденост што е непроменлива, туку да се вложат дополнителни напори да дојде барем до одредено поместување на работите од мртвата точка. Со време и со работа многу нешта *можат* да се сменат до состојба, која претходно се чинела невозможна. И, се разбира, пред да се дејствува, треба да се има јасна претстава каква промена се сака да се издејствува. Членството што ја овозможува и мултиплицира силата на синдикатот, како што веќе спомнавме, треба да ги има следниве три карактеристики:

- да биде бројно
- да биде кохезивно
- да биде посветено.

Овие три карактеристики ја прават плодната почва што може да ја роди силата на синдикатот. Бројноста на синдикатот, неговата масовност, го прикажува процентот од вработените во еден сектор што се обединети во синдикатот. Кохезивноста ја покажува сплотеноста што постои меѓу членовите на синдикатот, збиеноста на неговите редови, густината на синдикатот. Посветеноста ја одразува идентификацијата со целите на синдикатот, подготвеноста да се вложи напор и време она што се сака да се постигне да не остане празен збор или мртво слово на хартија.

Овие карактеристики *заедно* ја прават плодната почва. Ако ја нема бројноста, нема да се исполни пропишаниот критериум за репрезентативност на синдикатот, тој ќе располага со слаба финансиска моќ, а кохезивноста и посветеноста на членството, како и посветеноста и борбеноста на раководството нецелосно ќе можат да надоместат за недостигот од масовност.

Ако ја нема кохезивноста, бројноста ќе донесе репрезентативност, ќе ја зголеми преговарачката моќ на синдикатот и неговата финансиска моќ, но ќе страда способноста на синдикатот да преземе акции на возвраќање, кога спротивната страна ќе демонстрира непопустливост пред синдикалните барања, бидејќи организирањето на тие акции при отсуство на кохезивност може да заврши контрапродуктивно за синдикатот и за неговите членови.

Ако ја нема посветеноста, бројноста и кохезивноста на синдикатот ќе бидат недоволно искористени. При дефанзивните акции, при одбраната на работничките права што се под закана, синдикалното раководство, во значителна мера, ќе може да го мобилизира членството, но може да настанат проблеми при мобилизацијата, поради отсуство на посветеност кај членството во ситуации кога офанзивното настапување, стремежот да се унапредат работничките права, ќе налага и ангажман на членството, а не само на раководството.

Во контекст на утврдувањето на силата на синдикатот и факторите што ја одредуваат, потребно е да се имаат предвид следниве два елементи: **преговарачката и протестната моќ**, како и нивната меѓузависност.

Преговарачката моќ ја претставува способноста на синдикатот преку преговори да издејствува остварување на своите зацртани цели. Протестната моќ, пак, ја одредува способноста на синдикатот, преку мобилизација на своето членство и пошироко, да организира индустриска акција (штрајк, протест и слично) со дефанзивни или офанзивни цели.

Квантитетот и квалитетот на членството суштински влијаат и врз двата спомнати елементи на силата на синдикатот. Во поглед на преговарачката моќ, ако синдикатот не биде доволно ангажиран или успешен во своите редови да вклучи значителен број работници, поради тоа што нема да ги исполни пропишаните критериуми за репрезентативност, ќе ѝ даде на спротивната страна силен изговор, дури и во целост да ги отфрли преговорите со синдикатот. Што се однесува до протестната моќ, без бројно, кохезивно и посветено членство, едноставно не може да се изведе успешен штрајк. Едноставно, штрајк не може успешно да изведе ниту раководството само, ниту пет или шест лица, без разлика колку и да се посветени на каузата. На штрајкот му се потребни масовноста и сплотеноста, како предуслови за неговата успешност.

Уште еден важен момент треба изрично да се нагласи, кога се зборува за преговарачката и протестната моќ на синдикатот. За да се водат успешни преговори, мора остро да се преговара. А тоа може некој што е јак (СГИП, 20 стр.; СИЕР, 17 стр.). Со други зборови кажано, **преговарачката моќ на синдикатот е нужно зависна од неговата протестна моќ**. Се разбира, штрајкот е последната алатка и далеку е подобро ако се успее синдикалните барања да се остварат преку преговори отколку да се извојуваат преку конфронтација. Но, ако синдикатот нема протестен капацитет или, уште полошо, ако самиот себеси се лишува од тој капацитет поради идеолошка посветеност на „дијалогот“, тогаш при „социјалниот дијалог“, спротивната страна ќе може многу лесно да го занемари ставот на синдикатот, зашто нема ризик дека ќе се соочи со последици поради таквото занемарување (Saveski, 2015, p. 107). Токму капацитетот да се одговори со штрајк на непопустливоста на спротивната страна го прави синдикатот различен и помокен од невладината организација, која не располага со таа алатка. Или, поинаку кажано, синдикатот, кој не може или од идеолошки причини се откажува од својата алатка да одговори со организирање штрајк, ја сведува својата моќ на ниво на невладина организација и располага со слаба преговарачка моќ, бидејќи нема протестна моќ.

Во продолжение, прво ќе се осврнеме на стратегиите за вклучување нови членови во синдикатот, потоа ќе се осврнеме на градењето кохезивност, а на крајот ќе дадеме конкретни препораки што би можеле да му бидат од корист во понатамошното дејствување и подем на ССНМ.

Ширење на синдикатот

Зачленувањето нови членови (регрутацијата, вклучувањето, синдикалното организирање) е дел од **микронивото на синдикалната активност** и како такво често знае да биде во втор план. Самиот процес на зачленување нови членови во синдикатот може да биде **пасивен и активен**. Пасивен е кога се очекува самите неорганизирани работници да му пристапат на синдикатот, при што самиот синдикат не вложува особени напори во таа насока, или тие напори се сведуваат на општа објава на интернет-страницата на синдикатот дека работниците од одреден сектор можат да му се приклучат. Процесот на зачленување нови членови е активен, кога постои план за ширење на синдикатот, со договорени активности во таа насока и со вклучување на раководството, синдикалните претставници, па и на активните членови во омасовувањето на синдикатот.

Зачленувањето нови членови во синдикатот секако дека не е едноставна работа дури и кога сериозно му се пристапува на прашањето. Слаба не е само **довербата** во синдикатите, туку и **вербата** во нив. Односно, се нема доверба дека синдикалците имаат доволно *волја* да постапат во интерес на работниците, а, кога тоа не се доведува во прашање, се нема верба дека тие имаат *моќ* да постапат во интерес на работниците. На пример, неодамнешната анкета спроведена меѓу новинарите и медиумските работници покажа дека немањето верба во моќта на синдикатите е широко распространета меѓу нив. Имено, секој втор, целосно или делумно, смета дека синдикатите не можат да ги заштитат правата на работниците (Трпевска, 33 стр.). Покрај тоа, денес синдикатите дејствуваат во **неповолна идејна клима**, при што идеологијата на постојниот систем на економски односи има длабоко навлезено и кај самите работници, толку длабоко што тие не ја препознаваат како идеологија и им се чини дека е нормална и соодветна на човечката природа. Во таква ситуација, меѓу самите работници се раширени недовербата кон колективната акција и негативните перцепции за синдикатот како институција, од застареност до неефективност. Оттука, откажувањето од **вредносната борба** од страна на самите синдикати и нивната себеперцепција дека претставуваат организации што треба да им понудат само економски бенефити на своите членови и на работниците воопшто, им го отежнува процесот на обединување работници во своите редови, а потоа и процесот на создавање кохезивност, што е услов без кој не се може во однос на протестната моќ на синдикатите, а следствено потоа и на нивната преговарачка моќ.

Постојат повеќе причини зошто значителен број од работниците не се дел од некој синдикат, односно претставуваат **синдикално неорганизирани работници**. Тоа може да биде поради една или повеќе од следниве причини:

- страв од реални или перцепирани санкции од вработувачот;
- немање позитивно мислење за синдикатот/синдикатите во својот сектор;
- заземање на страната на вработувачот;

- стремеж на готово, без личен ангажман, да се уживаат бенефиции (т.н. соло играч/ free rider);
- неверување во ефективната на колективната акција и уверување дека самите, индивидуално, можат да се избораат за подобри работни услови;
- бидејќи никој не им пристапил да ги мотивира да се вклучат во синдикатот.

Кога му се пристапува на синдикално неорганизираните работник, со цел да се придружи на синдикатот, треба да се утврди поради кои причини тој (сè уште) не е дел од синдикатот. И соодветно на тоа да му се понудат аргументи зошто тој/таа треба да се придружи. Во некои случаи, обидот за вклучување на неорганизираните работник ќе биде релативно лесен, а во некои невозможен. На пример, ако станува збор за тоа дека никој не му пристапил да го мотивира да се вклучи во синдикатот, задачата би била релативно лесна. Патем, постоењето на оваа причина кај одреден број работници воопшто не треба да се потценува (СГИП, 10-11 стр.; СИЕР, 9-10 стр.). Од друга страна, ако станува збор за работник што ја зазема страната на вработувачот, кој се стреми преку „шурување“ со него да оствари лична корист на општата штета, тогаш неговото вклучување во синдикатот, не само што би било непожелно, туку и контрапродуктивно.

Што треба да направи еден синдикат, во случајов ССНМ, за да обедини дополнителен број работници во своите редови? Чекорите, наведени од најпасивните до најактивните (при што секој е сам по себе важен), би биле следниве:

- зајакнување на довербата и вербата во синдикатот преку посветено и чесно работење на раководството и градење позитивна атмосфера во синдикатот;
- користење на настаните што се организираат за да се повика на придружување кон синдикатот;
- промоција на синдикатот кај идните генерации новинари и медиумски работници, моментални студенти;
- споделување материјали и аргументација за придружување кон синдикатот на дигиталните платформи на синдикатот;
- подготовка и делење печатени материјали (летоци, брошури, плакати и слично);
- колективни средби и лично разговарање со неорганизираните работници.

Повеќето од овие чекори, ССНМ веќе ги презема. Во оваа пригода ќе се осврнеме на два промотивни текстови на ССНМ што се користат во насока на вклучување нови членови, а потоа поподробно ќе ѝ посветиме внимание на најважната алатка: колективните средби и личното разговарање со неорганизираните работници.

Текстовите што ќе ги разгледаме се „Десет синдикални заповеди“ (ССНМ, 2014, 12-16 стр. и посебен леток) и „Зошто треба да се биде член“ (ССНМ, „Зошто треба да се биде член“). Првиот текст има високо мотивирачко ниво, соодветна должина и е лесно читлив. Со оглед на тоа

што поднасловот „Десет синдикални заповеди“ е поударен од насловот на летокот, „Став не страв“, може да се размисли поднасловот да биде наслов на летокот. Исто така, тој текст може да се печати како плакат и да се постави во синдикалните простории на ССНМ. Вториот текст, иако содржи добри поенти, потребна му е преработка, во смисла внесување поднаслови, болдирање на клучните зборови, а евентуално и нудење одговор на главните забелешки што ги даваат неорганизираните работници против вклучувањето во синдикатот.

Што се однесува до колективните средби и личното разговарање со неорганизираните работници, потребно е да се имаат предвид две работи: прво, дека тоа е организиран процес и, второ, дека треба да ѝ се посвети особено внимание на аргументацијата што ќе се користи при обраќањето до потенцијалните членови. Ефектот од обидот за вклучување нови членови зависи и од двете страни на разговорот, и од синдикалниот активист, и од неорганизираниот работник. Обидот може да биде неуспешен, бидејќи неорганизираниот работник е „непоправлив случај“. Но, обидот може да заврши неуспешно, бидејќи синдикалниот активист не бил доволно подготвен и/или посветен на задачата. Обврска на синдикатот е да го сведе на минимум вториот случај.

Активниот процес на omasовување на синдикатот го планира и го раководи раководството, а го спроведува тоа самото (при колективните средби) и синдикалните претставници и активните членови (при личните разговори).

Колективните средби се најуспешни кога се на барање на група неорганизирани работници, но можат да се организираат и во седиштето на синдикатот за заинтересираните потенцијални членови при претходно објавен повик за средба од страна на синдикатот.

Организирањето процес на omasовување на синдикатот преку лични разговори бара поопсежен ангажман. Во фазата на планирање треба да се утврди план на ширење на синдикатот што ќе вклучи целни претпријатија, список на активисти што ќе се вклучат во omasовувањето и нивна обука, со цел нивно запознавање со синдикалните мерки, кои претставуваат одговор на проблемите со кои се соочуваат работниците, како и со аргументите што ќе се понудат како одговор на забелешките на потенцијалните членови (СГИП, 14-15 стр.; СИЕР, 13 стр.).

Синдикалните активисти (синдикални претставници и активни членови на синдикатот) што ќе бидат вклучени во личните разговори со потенцијалните членови, за да одговорат успешно на задачата, треба да ги карактеризира следново (СГИП, 4 стр.; СИЕР, 3 стр.):

- личниубедувања: високстепенналичноидентификување со синдикатот;
- мотивираност: посветеност на задачата;
- техничка компетентност: поседување знаење и вештини за придобивање нови членови.

Во нивната обука, покрај запознавањето со аргументацијата и со комуникациските вештини, корисно е посебна важност да им се придаде на следниве поенти (СГИП, 10-13 стр.; СИЕР, 9-12 стр.):

- кој е лично убеден може да ги убеди другите;

- не може секој со секого: разговорот со потенцијалниот член е пожелно да го води некој негов пријател или колега што е ангажиран на слична работна позиција во неговото претпријатие, односно тоа би бил, согласно конкретната проценка, синдикалниот претставник или друг активен член на синдикатот;

- слушањето е подеднакво важно колку и зборувањето;

- успехот не мора да дојде од првиот обид.

На оваа точка доаѓаме до аргументацијата што ќе се користи при придобивањето на потенцијалните членови да се придружат на синдикатот. Таа е важна, бидејќи од неа, во голема мера, зависи дали потенцијалниот член ќе се приклучи на синдикатот. Притоа, забелешките на потенцијалните членови мора да бидат: а) слушнати и б) задоволително одговорени. Самото градење на аргументацијата е *континуиран* процес, кој вклучува *повеќе лица*. Уште во фазата на планирање, раководството треба да ги продискутира и да ги утврди најголемиот дел од можните прашања на потенцијалните членови и одговорите што ќе ги даваат членовите што ќе разговараат со нив. На пример, дел од прашањата можат да бидат следниве: Зошто ни е потребен синдикат? Какви услуги ќе ми обезбеди синдикатот? Колку ќе ме чини? Што треба да направам? Дали ќе ми ја загрози кариерата? (Меѓународна федерација на новинари, 18 стр.). Понатаму, листата на прашања и одговори треба да се допрецизира при обуката на синдикалните активисти што ќе разговараат со потенцијалните членови, врз основа на нивните сознанија и аргументи. И, многу важно да не се изуми, тука не завршува процесот на градење аргументација. Треба да се обезбеди повратна информација од синдикалните активисти вклучени во омасовувањето на синдикатот, како за тоа кои аргументи биле најуспешни, така и за тоа на кои контрааргументи наишле.

Во продолжение, како пример, ќе се осврнеме на неколку забелешки што често се кажуваат, наведувајќи и аргументи што можат да се користат како одговор на нив (види Савески, 2016, 49-50 стр.). Се разбира, овде не можеме да се осврнеме на сите забелешки што можат да ги дадат потенцијалните членови, не само поради просторни причини, туку и поради тоа што, како што спомнавме, градењето на аргументацијата мора да биде континуиран процес, кој ќе вклучува повеќе лица.

1) *„Може да ја изгубам работата ако се зачленам во синдикатот.“*
 - Има рационален, но и претеран/ирационален страв. Едно е да не сакаш да ја преминеш улицата кога врие од автомобили. А сосема друго е да не излегуваш од дома зашто може да те згази некој автомобил. Никогаш не треба да се оди со главата во сид. Но, молчењето не е злато, туку покана за уште поголема експлоатација и газење на правата. Не треба ниту да се оди со главата во сид, но ниту да се молчи во секоја пригода. Треба да се испитуваат границите на можното и да се прави разлика меѓу реалната проценка за можните реперкусии и претераниот страв. Освен тоа, не потклекнувај лесно на заканите дека ако си ги бараме правата, ќе нè отпуштат. Да, може да отпуштат некој од нас. Но, само ако не сме организирани и единствени. Сите не можат да нè отпуштат (Милановска-Маневска и др., 9 стр.).

2) *„Ништо нема да направиме.“* - Можеби. Но, можеби ќе направиме. Како ќе се поправи ситуацијата кај нас во медиумот? Ќе се смилува



газдата? Треба да се направи реална проценка колку е можно работите да се променат сами од себе, газдата да се смилува, а колку е можно да дојде до промени само преку наше ангажирање. Може да е само празна надеж тоа дека ќе се подобрат работите, без да притиснеме ние самите. Гладна кокошка просо сонува. Точно, никој не може да гарантира дека ќе ни успее. Но, како велат? Ако се бориш - може да изгубиш. Ако не се бориш - веќе си изгубил. Важно е да веруваме во сопствените сили. Кога имаме верба, расте мотивацијата и така ја зголемуваме веројатноста дека ќе успееме. Зошто да се отпишува вербата дека е можно, со сопствени сили, да издејствуваме промени и сите надежи да се полагаат во тоа дека работите ќе се средат сами од себе или дека газдата ќе се смилува?

3) „Никој нема да ми рече *„благодарам“*“ - Ова е многу точно. Од твојот, мојот ангажман, ако успееме, ќе искористат и оние што помалку се ангажирале, дури и оние што ни прават пречки да успееме. И, да, ова знае да демотивира. Но, борбата за сопствените работнички права е буквално тоа. Секој вложува напор за (и) нему да му биде подобро. Не смее да се изгуби од вид дека борбата за одбрана и унапредување на правата ќе се одрази позитивно, не само врз оние што помалку се залагале и врз оние што стоеле настрана, туку и врз оние што го понеле најголемиот товар. Тоа треба да биде наградата за ангажманот. Зборот *„благодарам“* можеби ќе дојде, можеби нема, но тоа е споредно. Главното е да се подобрат сопствените права. И ајде малку да се угледаме на подобрите, а не на полошите од нас.

Во врска со кршењето на *уставно* загарантираното право на синдикално организирање (чл. 37 од Уставот на РСМ) од страна на одредени медиумски вработувачи, ССНМ треба: 1) во секоја можност да нагласува што фактички прават тие, имено, дека се поставуваат себеси над Уставот и дека со тоа изразуваат непочитување и *презир* кон највисокиот правен акт во земјата; 2) да испрати дописи до сите раководства на медиумите со прашање до нив дали го почитуваат правото на синдикално организирање, утврдено со чл. 37 од Уставот на РСМ. А потоа јавно да објави список на медиуми што кажале дека не го почитуваат Уставот или што одбиле да одговорат на дописот; 3) при разговорите со потенцијалните членови што ќе изразат стравувања дека може да се соочат со последици поради зачленувањето во синдикатот да им се укаже дека сега има општ недостиг од работници во нашата земја, вклучително и во медиумската индустрија. А особено дека е тешко да се најдат квалитетни и вредни новинари и медиумски работници, па поради тоа отпуштањето такви новинари и медиумски работници, не само што ќе биде лошо по имиџот на медиумот (а ССНМ особено ќе се заложи така да биде), туку и ќе се одрази негативно по профитот на газдата.

Кохезивноста што раѓа сила

Прашањето на кохезивноста, исто така дел од микронивото на синдикалната активност, добива далеку помало внимание, и во синдикалната литература, и во синдикалната практика, од прашањето на зачленувањето нови членови во синдикатот. Се разбира, тоа може

да биде само на штета на синдикатите. Ќе потсетиме на она што го посочивме во воведниот дел, имено, дека при немање кохезивност, ќе страда способноста на синдикатот да презема акции на возвраќање, кога спротивната страна ќе демонстрира непопустливост пред синдикалните барања. Притоа, важно е да се има на ум дека тоа нема да се одрази негативно само на протестната моќ на синдикатот. Тоа *неизбежно* ќе се одрази негативно и врз неговата преговарачка моќ. Не можејќи реално да се закани со санкција, синдикатот ќе оди на преговори со вработувачите со празна пушка, покажувајќи беззабост, која не е доволна за да се успее во одбраната и унапредувањето на работничките права (Saveski, 2015, p. 101).

Колку е важна кохезивноста, може да се забележи веќе при вклучувањето нови членови во синдикатот. Ако неорганизираните работници има дилеми дали другите членови на синдикатот ќе бидат подготвени, ако затреба, дури и да организираат штрајк доколку добие отказ поради синдикална активност или друга неоснована причина - тој/таа нема да се вклучи во синдикатот. **Еден за сите и сите за еден.** Трето нема. Или ќе има кохезивност, или синдикатот ќе биде расштитан оркестар.

На начелно ниво, во синдикалните кругови се сфаќа важноста на кохезивноста. Еден од петте принципи на ССНМ е заемноста и солидарноста (ССНМ, Статут, чл. 8); во „Синдикалниот прирачник за новинари“ пишува дека членовите мора да чувствуваат дека се дел од група (Меѓународна федерација на новинари, 31 стр.); во „Прирачникот за работнички права“ на КСС е истакнато дека „Онаму каде што синдикатот е најцврсто организиран, таму работничките права се најпочитувани“ (Милановска-Маневска и др., 9 стр.); на врвот од интернет-страницата на Синдикатот на клинички центри стои паролата: „Само единствени сме силни и моќни“ (ССКЦ, интернет-страница).

А, сепак, пречесто, солидарноста се сфаќа како флоскула, како збор без значење, како празна парола, како перформативен изолиран чин. Недоверба има, не само кон синдикатите, не само кон носителите на функции, туку и општо кон сите луѓе и конкретно кон колегите на работното место. Индивидуализмот царува меѓу работниците. „Секој за себе“ е *легитимизираното* однесување на многумина, кои мислат дека „со поданичко, полтронско, безрбетно и послушно однесување ќе ја подобрат својата позиција“, без разлика што „залутани во таа безизлезна и слепа улица можат да ги загубат човечкиот и професионалниот дигнитет“ (ССНМ, „Зошто треба да се биде член“).

Во претходниот оддел спомнавме дека откажувањето од вредносната борба од страна на самите синдикати, како и нивната себеперцепција дека претставуваат организации што треба да им понудат само економски бенефити на своите членови и на работниците, воопшто им го отежнува процесот на обединување работници во своите редови, а потоа и процесот на создавање кохезивност. Поради тоа откажување од вредносната борба, се дозволува работниците непречено да го интернализираат вредносниот систем на спротивната страна, што, комбинирано со свесното убивање на солидарноста меѓу работниците на работното место, прави работните средини да бидат



атомизирани. Секако, тоа има исклучително поволни последици за секој вработувач, бидејќи тој е посилен од секој работник поединечно, па штом неговите работници се разбиени, атомизирани и не си веруваат еден на друг, тој може да ги врти едни против други и да биде сигурен дека тие никогаш нема да се здружат за да му извршат колективен притисок што ќе го загрози неговиот профит. Работите се до таа мера изместени од нормалата што заедничарски категории многу почесто користат вработувачите („нашата“ компанија како „семејство“) отколку синдикатите. А себеперцепцијата дека синдикатот е некаква трансакциска организација, во која плаќаш и добиваш, кај некои синдикати е до таа мера интернализирана, што, наместо да зборуваат за *придобивки* од придружувањето кон синдикатот, на своите членови им рекламираат *услуги* (Агросиндикат, интернет-страница) или ги повикуваат да ги дознаат *поволностите* што ги нуди синдикатот (ССКЦ, интернет-страница). Во таков контекст, не треба да зачудува што и самите работници, вклучително и членовите на синдикатите, во синдикатот гледаат само услужна организација, а својот однос кон него го сфаќаат купопродажно: се плаќа членарина за да се добијат „услуги“. И толку. Идентификацијата со синдикатот - ја нема, поентата од личниот придонес - воопшто не се сфаќа.

Силата на синдикатот е во неговото членство. Но, колкава ќе биде силата на синдикатот, на чии членови им се туѓи ставовите како „синдикатот сме сите ние заедно“ и „секој од нас е исклучително важен за постигнување на заедничката цел“? (Милановска-Маневска и др., 11 стр.)

Затоа е важно сериозно да се работи на кохезивноста на синдикалните редови. Затоа синдикатот не треба да се сфаќа како организација што им нуди исклучиво само економски бенефити на своите членови и на работниците воопшто. Затоа не смее да дојде до откажување од вредносната борба. Затоа синдикатот мора да се гради како заедница, како наша организација, како нешто од што сме дел и што е дел од нас.

Кохезивноста ја покажува густината на синдикатот, збиеноста на неговите редови, сплотеноста што постои меѓу членовите на синдикатот, блискоста што ја чувствуваат едни со други, подготвеноста да се солидаризираат едни со други. Синдикатот не смее да се сведе на атомизирана структура, каде што секој член изолирано комуницира со раководството во обезличена купопродажна релација. Синдикатот е силен само како **синергична организација**, каде што колективната моќ на неговите членови е поголема од сумата на нивните изолирани индивидуални моќи. А токму кохезивноста е она што ја овозможува синергијата.

Она што добро се сфаќа во синдикалните кругови е дека не е доволно да се има бројно членство, туку дека треба да се имаат што повеќе активни членови. Но, нужно е да се постави прашањето: зошто некој да биде активен член на некој синдикат? Објаснувањето што обично се дава, оди по линија на нагласување дека на таков начин ќе си ги подобри условите на своето работно место. Но, зошто работникот што сака да си ги подобри условите на своето работно место да не биде само член на синдикатот, а синдикатот да му ги обезбеди подобрите услови за работа? Едноставно, ова е објаснување зошто некој да биде член на синдикатот,

а не активен член. И повторно доаѓаме до мртвата точка. На синдикатот, за да биде силен и да може да притисне за одбрана и унапредување на работничките права, му се потребни што повеќе активни членови, кои ќе се вклучат и ќе се вложат во неговите активности, кои ќе притиснат и ќе ги поттикнат другите да притиснат. Но, мотивацијата да се биде активен член на синдикатот е слаба. За да биде човек активен во која било организација, треба да ја чувствува како своја, да се идентификува со неа и со нејзините цели. А тоа чисто само преку економска калкулација не може да се обезбеди.

Идеолошката офанзива на спротивната страна беше толку успешна кај синдикатите во Македонија (а веројатно и во целиот регион на постсоцијалистички земји), што кај нив се создаде инхибиција дури и во поглед на тоа дека треба да се самоограничат на прашањата на животниот стандард, плашејќи се дури и да прозборат за квалитетот на животот на работниците, на работното место и надвор од него. Да, одредени аспекти на квалитетот на животот, за време на работата, се тематизираат: одбрана на достоинството, отсуство на мобинг, намалување на стресот на работното место. Но, дури и тогаш отсуствува свеста дека тоа е прашање на квалитетот на животот за време на работата. Синдикатот требало да се занимава само со прашањата на животниот стандард. Синдикатот требало да го третира човекот исклучиво како *homo economicus*, иако дури ниту спротивната страна не го третира така секогаш. Синдикатот требало да се плаши дури и да го употреби зборот „заедница“, иако спротивната страна знае да зборува за компанијата како семејство. Да, синдикатите требало да бидат слаби и немоќни и да имаат моќ само да апелираат до моќниците да се смилуваат во врска со некое парцијално право.

Ако сака да изгради кохезивност, синдикатот не смее да се плаши од зборот „заедница“, туку треба да се стреми да стане заедница, организација, која нејзините членови ќе ја чувствуваат блиска и кон која ќе имаат чувство на припадност. Не смее ниту да ги третира своите членови како економски автомати, кои не ги интересира ништо повеќе од личниот економски интерес, туку треба да тргнува од гледиштето на човекот како општествено битие, кое има потполно природна потреба да задоволува и други потреби, освен економските.

Како да се гради кохезивност, како од синдикатот да се изгради заедница? Се разбира, кохезивноста не може да се изгради инстантно, туку градењето кохезивност е континуиран процес. И мора да се гради *трпеливо*. Но, како што ќе напредува нејзиното градење, не само што ќе се зголемува задоволството на членовите на синдикатот од тоа што се дел од синдикатот, туку ќе расте и моќта на синдикатот да ги остварува своите програмски цели.

Задачи во поглед на градењето кохезивност имаат и синдикалното раководство и синдикалните претставници. Раководството треба:

- да одржува поврмени средби со синдикалните организации;
- да организира семинари за членовите на синдикатот, при што не е важно само темата на семинарот да биде корисна за нив, туку и преку нивното дружење да се јакне нивната блискост;

■ да организира спортски игри, еколошки акции, излети и слично, при што, повторно, една од целите да биде градењето заедница, поголемата блискост на членовите на синдикатот;

■ будно да внимава меѓу членовите на синдикатот да не се создаде некоја линија на поделба, меѓу приврзаници на различни политички партии, меѓу луѓе со различна етничка припадност, меѓу новинари и медиумски работници.

Многу е важно да се разбере дека наведените активности не смеат да се прават чисто формално, колку да се рече. Така нема да се успее во намерата да се гради кохезивност. Како што посочивме погоре, *само оној што е лично убеден, може да ги убеди другите*. Само раководство што е свесно за важноста на кохезивноста и што е свесно дека секоја активност на синдикатот ја има и таа цел, може да ја креира атмосферата во која ќе се материјализира кохезивноста.

Барем исто толку важна задача, во поглед на градењето кохезивност, имаат синдикалните претставници. Всушност, една од *најважните* задачи на синдикалните претставници треба да биде градењето кохезивност во нивните синдикални организации. Синдикалното раководство тоа треба јасно да им го предочи и тие треба на тоа сериозно да се посветат. Може да се тргне од препораката, синдикалната организација редовно да одржува состаноци, по можност еднаш месечно (Меѓународна федерација на новинари, 25 стр.). Се разбира, секогаш нема реална потреба синдикалната организација да се состанува еднаш месечно. Па, резултатот од тоа да биде или редовни состаноци што ќе бидат во голема мера формални или нередовни состаноци. И двете опции се неповолни за напредувањето на синдикатот. Но, може да се постават работите така, што, ако има потреба да се одржи состанок, тој да се одржи. А доколку нема потреба од состанок, редовниот термин да се искористи за *дружба* на членовите на синдикатот. Може да се отиде да се испие кафе/пиво, може да се изигра партија пинг-понг, кошарка или некоја друга спортска активност, да се пешачи во природа, да се организира некоја еколошка акција. Идеите можат да бидат многу. А интервалот - еднаш месечно - е сосема доволен за секој да има време за тоа. Синдикатот не треба да бега од прашањата на квалитетот на животот на своите членови. Но, важно е да се напомене, овие активности мора да бидат ограничени на членовите на синдикатот. Ако на синдикално неорганизираниот колега му се допаѓа духот на заедницата што го гради синдикалната организација, во секој момент може да се приклучи преку придружување на синдикатот.

Понатаму, на стремежите на вработувачот да создаде атомизирана работна средина, во која работниците се изолирани едни од други и имаат недоверба еден кон друг, синдикатот, преку синдикалниот претставник, треба да одговори со *градење доверба* меѓу членовите на синдикатот. Друштвените активности, во голема мера, можат да го зголемат другарувањето и пријателствувањето, а во иста насока ќе дејствува и поттикнувањето на духот на меѓусебно помагање, излегувањето во пресрет и заемната помош меѓу членовите на синдикатот (на работното место и вон него). А со зголемувањето на другарувањето и пријателствата, ќе расте и довербата меѓу членовите на синдикатот, толку исклучително важна кога синдикатот ќе реши да организира индустриска акција против

непопустливоста на спротивната страна. Таа, пак, довербата, не може да се изгради преку ноќ, откако ќе се донесе одлука за стапување во штрајк. На неа мора истрајно да се работи долго време пред евентуалната таква одлука.

А во насока на растење, и на самодовербата, и на кохезивноста, треба да се јакне свеста дека членовите на синдикатот, ние, не стоиме настрана кога станува збор за нашите работнички права, дека ние се одваживме да бидеме членови на синдикатот, дека ние придонесуваме на сите да ни биде подобро.

Синдикатот може да биде без душа. И тоа во двојна смисла: да биде сива организација и да биде килав. А може да придонесе кон квалитетот на животот на своите членови. И притоа да ја зголеми моќта да ги оствари своите програмски цели.

Препораки

Измени на закони и други правни акти:

■ Ангажман на ССНМ, самостојно и со соработка со други синдикати, да се измени чл. 46 од Законот за работните односи, со цел враќање на изгубеното право договорите на определено време да траат разумен период (9-12 месеци) или автоматски да се трансформираат во договори на неопределено време по потпишани два договори на определено време (чл. 46, ЗРО), меѓу другото и поради спречување на можноста вработувачот да се одмазди за синдикалното членување или дејствување на работникот преку обновување на договорот на определено време.

■ Ангажман на ССНМ, самостојно и со соработка со други синдикати, да се дополни чл. 200 ст. 2 од Законот за работните односи, со одредба што ќе спречи синдикалниот претставник да биде преместен на понеповолно работно место кај вработувачот. Дотогаш, одбраната на синдикалниот претставник по оваа основа е солидарноста на неговите колеги од синдикатот и тоа треба јасно да се искомунцира со членовите.

■ Во Статутот на ССНМ да се внесе одредба (на пример, во чл. 22, за синдикалната група), во која ќе се предвиди дека синдикалниот претставник презема активности за зачленување нови членови во синдикатот, како и за јакнење на кохезивноста меѓу членовите на синдикатот, слично онака како што е предвидено, на пример, со Статутот на СОНК (чл. 28, Статут на СОНК). Може да се внесе и нов член во Статутот на ССНМ, кој ќе ги утврди задачите што ги има синдикалниот претставник.

Останати препораки

■ Утврдување на главните забелешки што ги даваат работниците што не се членови на ССНМ зошто не се придружуваат на синдикатот и разработка на уверлива аргументација со која ефективно ќе се адресираат тие забелешки. Прирачникот на СГИП/СИЕР, како и оваа анализа, можат да понудат појдовна точка во таа насока.

■ Да се доработи или преработи текстот на интернет-страницата на ССНМ „Зошто треба да се биде член“, во смисла внесување поднаслови, болдирање клучни зборови, а евентуално и одговарање на главните забелешки што ги даваат неорганизираните работници против вклучувањето во синдикатот.

■ ССНМ да испрати дописи до сите раководства на медиумите, со прашање дали го почитуваат правото на синдикалното организирање, утврдено со чл. 37 од Уставот на РСМ. А потоа јавно да објави список на медиумите што кажале дека не го почитуваат Уставот или што одбиле да одговорат на дописот.

■ Зголемување на видливоста на успехите на ССНМ и нивна популаризација при зачленувањето нови членови во синдикатот.

■ Во процесот на зачленување нови членови, посебно внимание да се посвети кон оние медиуми каде што постојат реални изгледи да се оствари репрезентативност на ниво на работодавач (20% од бројот на вработени кај работодавачот, согласно чл. 212 од ЗРО).

■ Секаде каде што ССНМ има свои синдикални групи, да се вложат напори, членовите на синдикалната група да изберат свој синдикален претставник и негов заменик. Во мотивирањето да го направат тоа, треба јасно да им се даде до знаење на членовите на синдикалните групи дека мора да застанат зад својот синдикален претставник, исто како што и тој мора да застане зад нив, ако вработувачот се обиде да го казни поради синдикална активност.

■ Континуирана работа на градење кохезивност, како од страна на раководството, преку укажување на неговата важност, така и на синдикалните претставници преку спроведување активности што ќе ја градат кохезивноста.

■ Воспоставување комуникација и размена на искуства меѓу синдикалните претставници околу проблемите, но и околу позитивните искуства од дејствувањето на нивната синдикална група.

■ Одржување средби на раководството на ССНМ со синдикалните групи и нивните членови на редовна основа, што не треба да биде пречеста, но не и преретка.

■ Секаде каде што ССНМ е најброен репрезентативен синдикат, да бара од вработувачите, согласно чл. 199 од ЗРО, да му се обезбедени просторни услови за вршење на синдикалните активности и потоа да вложи напори да ги заживее просториите

со активности.

■ Секаде каде што ССНМ има синдикални организации, да бара од вработувачите да има своја огласна табла или да му биде отстапен дел од огласната табла на претпријатието заради зголемување на видливоста на неговите активности.

■ Печатење, не само летоци, брошури и публикации, туку и плакати, кои ќе стојат во синдикалните простории, а, наменски, можат да бидат лепени и на јавни простори.

Референци

1. Агросиндикат, <https://agrosindikat.mk/>.
2. Закон за работните односи, „Сл. весник на РМ“ бр. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18 и „Сл. весник на РСМ“ број 110/19, 267/20, 151/21, 288/21 и 111/23.
3. Костова Савиќ, Инда (2021) „Синдикализмот во Република Северна Македонија по независноста (1991 - 2021)“. Скопје: Фондација „Фридрих Еберт“, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/skopje/18882.pdf>.
4. Меѓународна федерација на новинари (б.г.), „Да се организираме: Синдикален прирачник за новинари“. Скопје: ССНМ, <https://cdn.ssnm.org.mk/wp-content/uploads/2018/02/Lets-organize-%D0%9C%D0%9A%D0%94.pdf>.
5. Милановска-Маневска, Јасминка и др. (2021) „Прирачник за работнички права“, Скопје: КСС, <https://kss.mk/wp-content/uploads/2021/05/Priracnik-za-rabotnicki-prava.pdf>.
6. Самостоен синдикат за образование, наука и култура СОНК, Статут (пречистен текст), <http://www.sonk.org.mk/documents/statut%20na%20sonk-preraboten.pdf>.
7. Самостоен синдикат на вработените во универзитетските клиники, центри, клинички болници и други јавни здравствени установи ССКЦ, <https://sskc.mk/>.
8. Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници ССНМ (б.г.), „Зошто треба да се биде член“, <https://ssnm.org.mk/zoshto-treba-da-se-bide-chlen>.
9. Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници ССНМ (2014), „Став, не страв“, https://cdn.ssnm.org.mk/wp-content/uploads/2014/05/brochure_ssnm_final.pdf.
10. Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници „Статут (пречистен текст)“, <https://cdn.ssnm.org.mk/wp-content/uploads/2018/11/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%83%D1%82-2018-%D1%84%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BB.pdf>.

-
11. Saveski, Zdravko (2015), "Trade Unions, Workers and the Protection of Workers' Rights: a Vicious Circle with No Escape?", *Identities: Journal for Politics, Gender and Culture*, Vol. 11/2015, Skopje: Institute of Social Sciences and Humanities, <https://identitiesjournal.edu.mk/index.php/IJPGC/article/view/300/211>.
 12. Савески, Здравко (2016) „Како синдикатите да бидат (по) ефективни во одбраната и унапредувањето на работничките права?“, „Нови перспективи за економски и социјален развој во Република Македонија: анализа на состојби и препораки произлезени од работата на експертската група за економски и социјални политики“, Скопје: Фондација „Фридрих Еберт“, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/skopje/14046.pdf>.
 13. Синдикат за градежништво, индустрија и проектирање на Република Македонија СГИП (б.г.), „Зачленување нови членови“.
 14. Синдикат на индустрија, енергетика и рударство СИЕР (б.г.), „Синдикално организирање нови членови“.
 15. Трпевска, Снежана (2024) „Работните услови во медиумскиот сектор: професионален статус и работнички права на новинарите и медиумските работници“, Скопје: Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници - ССНМ и Институт за истражување на општествениот развој - РЕСИС, <https://resis.mk/images/about-us/PDF/rabotnite-uslovi-vo-mediumskiot-sektor.pdf>.
 16. Хантке, Франк (2010) „Синдикатите во 21. век: Прирачник за дискусија за синдикатите во земјите во транзиција“, Скопје: Фондација „Фридрих Еберт“, https://www.ssm.org.mk/images/stories/priracnik_sindikati/priracnik_sindikati.pdf.



Финансирано од
Европска Унија

