

МАРИЈА БАШЕВСКА  
ЕЛЕНА Б. СТАВРЕВСКА



**ЖЕНИ И СИНДИКАТИ:  
ЗАСТАПЕНОСТ И  
РАБОТНИЧКИ ПРАВА ВО  
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

**Жени и синдикати:  
Застапеност и работнички права во  
Република Македонија**

Издавач:

**Левичарско движење „Солидарност“**

www.solidarnost.mk

ld.solidarnost@gmail.com

**Во соработка со:**



**ROSA  
LUXEMBURG  
STIFTUNG  
SOUTHEAST  
EUROPE**

*Компјутерска обработка и корица:*

Александар Ковачевски

*Тираж:*

1000 примероци

*Печайи:*

„Алма графика“ ДООЕЛ Скопје

Ова дело е лиценцирано под лиценца Creative Commons НаведиИзвор-Некомерцијално-СподелиПодИстиУслови 4.0 меѓународна лиценца. За да видиш копија од лиценцата, посети ја страницата <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



2016, Скопје.

---

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека „Св. Климент Охридски“, Скопје

335.754:405(497.7)

БАШЕВСКА, Марија

Жени и синдикати : застапеност и работнички права во Република Македонија / Марија Башевска и Елена Б. Ставревска. - Скопје : Левичарско движење Солидарност, 2016. - 50 стр. ; 21 см

Библиографија: стр. 47-49

ISBN 978-608-65628-8-5

1. Ставревска, Елена Б. [автор]

а) Синдикати - Работнички права - Родови аспекти - Македонија

COBISS.MK-ID 102306314

Марија Башевска  
Елена Б. Ставревска

# **ЖЕНИ И СИНДИКАТИ: ЗАСТАПЕНОСТ И РАБОТНИЧКИ ПРАВА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**



Скопје, 2016



# СОДРЖИНА

<b>Вовед</b> .....	7
Благодарност .....	8
<b>Методологија</b> .....	10
<b>Контекст</b> .....	12
Родова (не)еднаквост во економската и социјалната сфера низ историска перспектива .....	12
Синдикална слика во Македонија .....	17
<b>Резултати од спроведените интервјуа</b> .....	22
Запознаеност со работничките права и најчести случаи на нивно кршење.....	22
Разлики во условите за работа и проблемите со кои се соочуваат работничките и работниците .....	27
Синдикална организираност.....	30
Синдикална солидарност и улогата на синдикатите во заштитата на правата на работничките.....	34
Синдикално неорганизирани работнички и ставови за синдикатите.....	37
<b>Заклучоци и препораки</b> .....	40
<b>Референци</b> .....	47



# ВОВЕД

Развојот на синдикатите, синдикалната структура и нивната транзициона трансформација по осамостојувањето на Република Македонија се области за кои има недоволен број на достапни истражувања. Особено недовољно се истражени родовите аспекти на синдикалното организирање и улогата на жените работнички и синдикалки во заштитата и унапредувањето на нивните работнички права.

Родовата нееднаквост е присутна во сите сфери на економската активност на жените и особено е изразена кај (не)вработувањето, родовиот јаз во платите, дискриминацијата на работното место, професионалното напредување, родовата сегрегација во пониско платените индустрии, неформалната работа и неплатениот труд (Платформа за родова еднаквост, 2015; Малеска и К. Србијанко, 2015; Петрески и М. Блажевски, 2015; Коруновска, К. Србијанко и Малеска,, 2012). Во ваквиот постоечки контекст, основната цел на ова истражување е придонес кон нови сознанија за улогата, влијанието и активностите на синдикатите, работничките и синдикалките во подобрувањето на положбата на жените работнички во Македонија.

Целта на ова истражување се обидовме да ја постигнеме преку инволвирање на гледиштата на работнички и синдикалки во испитувањето на два главни аспекти. Првиот аспект ја опфаќа анализата на специфичните проблеми и прекршувања на работничките права со кои се соочуваат работничките споредено со машките колеги. Вториот аспект се однесува на синдикалната организираност. Во



овој сегмент фокусот е ставен на: застапеноста и влијанието на жените во управувачките и раководни тела на синдикатите, улогата на женските секции, родовата сензитивност во барањата на синдикатите и колективните договори, солидарноста, довербата и очекувањата од синдикатите.

Спроведувањето на истражувањето преставуваше предизвик, но и мотивација, во услови на недостаток од официјални, целосни и јавно достапни родово поделени податоци за движењето и големината на членството во синдикатите по сектори и гранки, како и историски приказ на организациските структури и членовите на раководните органи.

Преку искуствата на синдикалките и работничките, наодите од ова истражување даваат приказ на родовите специфики во синдикалното делување, претставеноста и остварувањето на работничките права. Се надеваме дека оваа студија ќе поттикне понатамошни истражувања во оваа недоволно истражена област. Сметаме дека подобрата запознаеност со постојните состојби во синдикатите е еден од начините за согледување на слабостите и потенцијалните точки за акција и мобилизација на работнички (и работници) и нивна поголема вклученост во креирањето на синдикалните агенди, со крајна цел – заштита и унапредување на работничките права на жените и родово еднаквост во економската сфера.

## БЛАГОДАРНОСТ

Посебно му се заблагодаруваме на Здравко Савески чиј придонес и авторство е содржано во делот „Синдикална слика во Македонија”. Исто така, особено се заблагодаруваме на Клементина Ристовска и Ѓорѓи Пулевски кои ги спроведоа интервјуата со работничките и претставничките на синдикатите и со тоа значајно ни помогнаа во истражувачкиот процес. Сакаме да се заблагодариме и на Фондацијата Роза Луксембург - Регионална канцеларија за Југоисточна Европа за поддршката на ова истражување. Благодарност

и до нашите другар(к)и од ЛД Солидарност за нивното несебично вложување, пркос, истрајност и инспиративност во активистичките акции посветени на синдикалното движење и работничките права во земјата.

Еднакво важно, сакаме да се благодариме на сите работнички и синдикалки кои прифатија да бидат дел од истражувањето; без нивното учество ова истражување немаше да биде возможно. Им благодариме на нивната храброст и посветеност во синдикалните активности и се надеваме дека наодите содржани во ова истражување ќе бидат инспирација за сегашните и идните генерации на активист(к)и за поголема рамноправност и унапредување на работничките права.

# МЕТОДОЛОГИЈА

Истражувањето се базира на квалитативен методолошки пристап и користење на два квалитативни инструменти развиени од истражувачкиот тим. Истражувањето се одвиваше во две фази.

Во првата фаза се спроведе деск истражување преку кое се собираа податоци за историскиот контекст и синдикалното организирање, постојната структура на синдикалните организации, бројноста на членството, структурата на управните и раководни органи, како и податоци околу состојбата со родовите јазови во економската сфера.

Втората фаза од истражувањето се состоеше од спроведување на длабински полуструктурирани интервјуа со синдикално неорганизирани работнички или поранешни членки на синдикатите и со синдикално организирани работнички кои се дел од женските секции на синдикатите и/или се на раководни функции во синдикалните органи. Користени беа два инструменти: полуструктуриран прашалник за синдикално организираните работнички и полуструктуриран прашалник за поранешни членки на синдикатите и синдикално неорганизирани работнички. Интервјуата се спроведоа на намерен примерок.

Во периодот од 11.10.2016 до 25.11.2016 беа спроведени вкупно 14 полу-структурирани директни индивидуални интервјуа од кои четири со жени синдикалки на различни функции во синдикалните тела, три интервјуа со претседателки на синдикати и гранкови синдикати, две со претставнички на женските секции во

синдикати, исто толку и со работнички - членки на синдикати, како и три интервјуа со работнички поранешни членки на синдикати и синдикално неорганизираните работнички. Интервјуата ги спроведоа соработничка и соработник на истражувачкиот тим водени според насоките на истражувачките. Интервјуата беа спроведени на македонски јазик и траеа во просек 40 минути. По завршувањето на интервјуата, следувааше нивно транскрибирање, кодирање и контент анализа на одговорите и наративите на испитаничките. Наодите од интервјуата се претставени во делот на резултати во содржината на студијата.

Прашањата ги оценуваа специфичните проблеми и прекршувања на работничките права со кои се соочуваат работничките споредено со машките колеги, синдикалната организираност, застапеноста и влијанието на жените во управувачките и раководни тела на синдикатите, улогата на женските секции, родовата сензитивност во барањата на синдикатите, солидарноста, довербата и очекувањата од синдикатите.

Со интервјуата беа опфатени претставнички на Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ), Синдикатот на работниците од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија (УПОЗ), Унијата на независни и автономни синдикати на Македонија (УНАСМ), Мултиетничкиот синдикат за образование (МЕСО), Агро Синдикатот, Самостојниот синдикат за образование, наука и култура (СОНК), Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници (ССНМ), Синдикатот на фабриката „Баргала“, Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија, Независниот академски синдикат (НАКС) и Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита. Интервјуата со синдикално неорганизираните работнички ги опфатија секторите образование, здравство и текстилна и кожарска индустрија.

# КОНТЕКСТ

## РОДОВА (НЕ)ЕДНАКВОСТ ВО ЕКОНОМСКАТА И СОЦИЈАЛНАТА СФЕРА НИЗ ИСТОРИСКА ПЕРСПЕКТИВА

Анализата на правата на работничките и нивната застапеност во синдикатите и синдикалните раководства е нецелосна без да се земе предвид историскиот контекст, социјалистичкото минато и постојните предизвици во поглед на родовата еднаквост.

Во периодот на социјалистичка Југославија активно беше промовирана идејата за родова рамноправност и учество на жените на пазарот на трудот или таканаречена хоризонтална вклучност. Во тој период се прошири и продлабочи и улогата на социјалната држава, воведувајќи низа мерки и услуги коишто придонесоа во тогашната општествена констелација жените да се вработуваат покрај нивната вклученост во извршувањето на семејни задачи. Овде секако мора да се земе предвид и таканаречениот „родов договор“, односно начинот на кој била организирана и уредена социјалната репродукција во општеството и начинот на кој се поделени обврските околу организирањето на секојдневниот живот во семејството. Според значаен дел од постсоцијалистичката литература, воведените социјални мерки и услуги во тој период укажуваат на „родов договор“ чија основа е „вработената мајка“ (Einhorn, 2006; Zdravomyslova, 2010; Zhurzhenko, 2001). Така, во Југославија, на жените им бил обезбеден пристап до бесплатно здравство, бесплатен абортус, бесплатно образование, продолжено породилно отсуство до година дена, кантини, градинки и јасли во рамките на работното место и скратено работно време како би можеле да се грижат за малите деца (Bonfiglioli, 2014: 8). Меѓу-

тоа, важно е да се напомене дека овие услуги не биле подеднакво достапни за сите жени и во сите делови на тогашната федерација. Така, во 70-тите и 80-тите жените претставувале само 33 проценти од вкупната работна сила, со што Југославија била споредбено поблиску до Западна, отколку до Источна Европа во тоа време, а притоа постоеле и значителни разлики во вклученоста на жените помеѓу различните југословенски републики (Woodward 1985: 245).

Сепак, зголемувањето на стапките на вработеност на жените и нивната вклученост во синдикатите не придонеле кон значајна промена во семејните односи и општествениот „родов договор“. Жените тогаш, како и денес, се оние кои се првенствено одговорни за домаќинството и грижата за семејството, без оглед на тоа дали се професионално ангажирани или не. На тоа укажуваат и резултатите од истражување спроведено во Република Македонија во 2011 година, според кое 58,5 проценти од испитаниците и испитаничките во потполност се согласиле, а 25 проценти се согласиле со тврдењето дека кога станува збор за домот и семејството, повеќе се очекува од жените отколку од мажите (Коруновска, К. Србијанко и Малеска, 2012: 18). Дополнително, според последната Анкета за користење на времето (ДЗС, 2015) вработените жени трошат во просек повеќе време во извршување на домашни обврски споредено со вработените мажи.

Транзицијата кон пазарна економија на југословенските простори, вклучително и во Македонија, особено негативно се одрази на жените. Ова посебно се должи на намалувањето на социјалните и здравствени јавно достапни услуги, но и на зголемената невработеност. Намалувањето на социјалните бенефиции најчесто се карактеризира со намален квалитет на услугите, ограничен пристап до бесплатни услуги или едноставно со недостаток на услуги (Petrović, 2002: 60). Така, голем дел од овие трошоци беа пренесени од државата на домаќинствата, а дел од услугите и беа комерцијализирани. Паралелно со процесот на намалување на улогата на државата, во новонастанатите независни држави се случуваа и реформи наметнати од страна на меѓународните институции (Светската банка,

Меѓународниот монетарен фонд, Светската трговска организација). Тие реформи, меѓу другото, вклучуваа и приватизација на голем дел од јавниот сектор, намалени плати, намалени државни буџети, дерегулација и комодификација на социјалните и здравствените услуги.; реформи кои повторно несразмерно повеќе негативно се одразија на жените (ibid.). Оттаму, не е изненадувачки фактот што во транзицискиот период се бележи и таканаречена „феминизација на сиромаштијата“, што меѓу другото влијае и на достапноста на здравствени и социјални услуги за жените (ibid.). Свкупно гледано, главниот терет од стеснувањето на социјалната држава најмногу паѓа на жените. Па така жените се тие кои најчесто ги напуштаат работните места за да го надоместат недостатокот од државно достапни социјални услуги (градинки, дневни центри и институции за грижа на болни и изнемоштени лица и сл.). Истражувањата укажуваат дека дури една третина од неактивното население во Република Македонија над 15-годишна возраст во 2011 биле жени, кои не барале работа поради обврски во домаќинството и грижа за деца или членови на семејството (Коруновска, К. Србијанко и Малеска, 2012: 45).

Сепак, голем дел од жените и се приспособуваат и наоѓаат начин да придонесат кон семејните буџети преку платен труд. Меѓутоа, во новонастанатата ситуација, тие често завршуваат со несигурни краткотрајни договори на определено време или работи со скратено работно време (ETUC, 2003: 25). Покрај ова, постои и хоризонталната професионална сегрегација, односно поголема застапеност на жени во одредени (помалку платени) индустрии и професии отколку мажи. Родовата сегрегираност на индустриите, меѓу другото, придонесува и кон тоа вештините на жените да бидат лесно занемарливи, затоа што голем дел од нив често се сметаат за „природни“ женски вештини, а не вештини стекнати преку професионална надградба или искуство (Улц, Олни и Томеи, 2015: 17-18).

Освен чевларската, текстилната и кожарската индустрија кои генерално важат за родово сегрегирани индустрии во кои поголемиот дел од вработените се жени, помеѓу секторите во Република

Македонија каде доминираат жени во работната сила (дефинирани како занимања каде повеќе од 60% од вработените се жени) се вклучуваат и образованието со 62% и дејностите на здравствена и социјална заштита со дури 75,2% жени помеѓу вработените (Државен завод за статистика, 2016: 60).

Тука треба да се забележи податокот дека дури и во вакви сектори и индустрии каде поголемиот дел од работната сила се жени, на раководните позиции најчесто се наоѓаат мажи (Улц, Олни и Томеи, 2015: 17). Покрај изразениот родов јаз во професионалното унапредување, значителен е и постоечкиот родов јаз во платите. Според последното истражување во оваа област во Македонија, платите на жените се 18-19% пониски од платите на мажите (Петрески и М. Блажевски, 2015). Во контекст на погоре споменатиот општествен „родов договор“, значаен е и податокот дека вработените мајки добиваат 7,8% пониски плати од вработените татковци (Петрески и М. Блажевски, 2015). Дополнително, индустриите и секторите во кои доминантно работат жени се карактеризираат со пониски исплатени плати. Според податоците од ДЗС најголем процент од вработените жени земаат плата во рангот од 8.000 до 10.000 денари, додека најголемиот процент на вработените мажи земаат плата во рангот од 12.000 до 16.000 денари (Родов Реактор, 2016). Значителни разлики се бележат во повисоките рангови на плати каде мажите доминираат во однос на жените и се речиси тројно повеќе застапени во категоријата на највисоки нето плати (над 40.000 денари) (Државен завод за статистика, 2016: 67).

Значајно е да се напомене дека постојните изразени родови јазови во повеќе различни сегменти во економската и социјалната сфера постојат и покрај унапредувањето на законската легислатива и институционалните механизми во доменот на родовата еднаквост<sup>1</sup> во изминатата деценија, како и потпишаните и ратификувани

---

<sup>1</sup> Закон за еднакви можности на жените и мажите (Службен весник на Р.М., бр. 6/2012), Закон за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на Р.М., бр. 127/2010, бр. 44/2014), Стратегија за родова еднаквост (2013 – 2020), Стратегија за еднаквост и недискриминација (2016 – 2020).



меѓународни конвенции кои се однесуваат на еднакви плати и на елиминација на сите форми на дискриминација врз жените<sup>2</sup>.

Покрај овие состојби кои укажуваат на различните начини на кои тековните општествени односи и политики влијаат на правата и потребите на работничките и работниците, потребно е да се погледне и вклученоста на жените во синдикатите и синдикалните раководства, односно во делот од таканаречената вертикална вклученост. Историски гледано, Антифашистичкиот фронт на жените (АФЖ) на Југославија со неговата изменета улога по ослободувањето, во периодот по 1945 година, играл активна улога во донесувањето закони и прописи поврзани со положбата на жените, вклучително и мајките. Така, економската секција на АФЖ се фокусирала на мобилизација на жените и нивно што побројно вклучување во производството, а со тоа и во синдикатите. Овие напори вклучувале координиција со Планската комисија, поединечните министерства и различните синдикати, што резултирало во оспособување и вклучување на жените во сите аспекти на производниот процес (Dobrić, 1987: XI). Вклученоста на жените и во производството, но и во синдикатите продолжила и за време на подоцниот југословенски период.

Меѓутоа, како и тогаш, и во периодот по независноста, процентот на жени работнички вклучени во синдикалното членство генерално не е одразен во синдикалните раководства. Тоа, како што е забележано во една студија, често резултира во видливи машки синдикални лидери и невидливи женски синдикални асистентки (Petrović, 2002). Анализа на состојбите во поголемиот дел од постсоцијалистичките земји во 2000 година укажува на балансирана вклученост на жените во работната сила, со просек на целиот регион на Централна и Источна Европа од 43,6 проценти, со најниска вклученост во Албанија (38%) и Македонија (37,7%) (ibid.). Заради недостапност на точни податоци, невозможно е да се види

---

<sup>2</sup> Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (CEDAW), Обединети нации; Конвенцијата на МОТ бр. 100 за еднакви примања.

кој бил процентот на жени во синдикалното членство во тој период, меѓутоа од 23-те анализирани синдикални организации, само една, литванска синдикална организација, имала претседателка, а само четири, потпретседателки. За разлика од лидерските места, повеќе од 2/3 од административниот персонал во синдикатите во анализираниот период биле жени (ibid.).

Ситуацијата од 2000 година наваму е сменета во поглед на бројот на синдикати, што резултира во одреден синдикален плурализам, но дали тоа се одразило и на хоризонталната вклученост, односно врамувањето на работничките барања во согласност и со потребите на работничките, и на вертикалната вклученост на жените во синдикатите, односно вклучувањето на жени на лидерски позиции, е предмет на анализа во следните делови на оваа студија.

## СИНДИКАЛНА СЛИКА ВО МАКЕДОНИЈА

Во Македонија има значителен синдикален плурализам. Постојат четири синдикални сојузи и барем осум самостојни грански синдикати кои не се дел од синдикални сојузи. Синдикални сојузи се: Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ), Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС), Унијата на независни и автономни синдикати на Македонија (УНАСМ) и Конфедерацијата на синдикални организации на Македонија (КСОМ). Самостојни грански синдикати без кровно здружение се: Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници, Синдикатот на македонската дипломатска служба, Синдикатот на културата, Самостојниот синдикат на вработените во универзитетските клиници, центри, клинички болници и други јавни здравствени установи, Синдикатот на работниците од финансиските организации, Сојузот на синдикати на земјоделски производители, Републичкото синдикално здружување за земјоделски СПАС – Новаци и Синдикатот на фудбалери на Македонија. Нема никакви индикации од кои може да се заклучи дека овој значителен синдикален плурализам во Македонија до-

веде до подобрување во застапувањето на работничките интереси во однос на времето кога имаше низок синдикален плурализам. Впрочем, синдикалниот плурализам сам по себе не гарантира дека нивото на застапување на работничките интереси ќе биде повисоко од ситуација кога постои само еден синдикален сојуз. Напротив, синдикалниот плурализам може да придонесе кон слабеење на моќта на синдикатите (Шроедер, Калас б.г.: 8).

Што се однесува до бројот на синдикално организирани работници, според официјалните податоци тој воопшто не е занемарлив. Во 2010 година, при процесот на утврдување репрезентативност на синдикатите, беше констатирано дека двата репрезентативни синдикални сојузи, ССМ и КСС, заедно имаат 119.724 членови коишто плаќаат членарина, односно 27,5% од вкупниот број вработени во Република Македонија (Сл. Весник на РМ, 2010: 19-20). Во 2015 година вкупното членство на ССМ и КСС незначително се намали на 113.790 членови, а членството на КСС дури и благо се зголеми (Сл. Весник на РМ, 2015а: 7-8, Сл. Весник на РМ, 2015b: 35). Ако на оваа бројка се додаде членството на двата нерепрезентативни синдикални сојузи и на самостојните грански синдикати, може да се процени дека вкупниот број на синдикално организирани работници изнесува околу 120.000-125.000, што претставува 25-26% од вкупниот број вработени во РМ.

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

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

Споредено со почетокот од транзицијата, кога во 1993 година ССМ броел 364.000 члена, односно организирал 70 проценти од

вработените (Кираџиевска, 1993: 3) падот во нивото на синдикална организираност е очигледен. Но, од друга страна, треба да се нагласи дека ова ниво на синдикална организираност претставува едно од повисоките нивоа на синдикална организираност споредено со посткомунистичките земји од Средна и Источна Европа, сегашни членки на ЕУ (Шроедер, Калас, б.г.: 6) и повисоко ниво од нивото на 22 од 34 земји членки на ОЕЦД (ОECD, 2014). При тоа, Македонија има повисоко ниво на синдикална организираност од Германија (18,1%), па дури и од Грција (21,5%), европскиот пример на организирано и борбено работничко движење. Но, треба да се има предвид дека вкупниот број на синдикално организирани лица во Македонија е поголем од бројот на лица кои сакаат да бидат синдикално организирани, поради притисоците за членување во синдикатите кои на вработените им ги врши државата како работодавач и, парадоксално, самите приватни газди (Saveski, 2015: 103). Дополнително, еден дел од членовите на синдикатите и не знаат дека членуваат во синдикати, но сето ова не го побива фактот дека, компаративно гледано, нивото на синдикална организираност во Македонија е високо.

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

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

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

Како што може да се забележи, разликите во синдикалната организираност помеѓу јавниот и приватниот сектор се драстични. Додека во јавниот сектор секој втор вработен е член на ССМ и КСС, во приватниот сектор само секој десетти вработен е нивни член. Кај приватниот сектор исто така постои разлика помеѓу синдикалната организираност во приватизираните фирми и кај изворно приватните фирми. Во приватизираните фирми, пред приватизацијата често имало синдикална организација, која продолжила да постои и по приватизирањето на фирмата. Тоа не е случај со изворно приватните фирми и компании во кои допрва треба да се формира синдикат и во кои навистина ретко се случува тоа. Еден од факторите за ваквата состојба е притисокот од страна на работодавачите и сопствениците на фирмите против иницијативите и одлуките за формирање на синдикати, иако и големината на фирмата исто така е значаен фактор. Изворните приватни фирми во Македонија обично спаѓаат во редот на мали и средни претпријатија. Како и во останатите земји, и во Македонија почесто има синдикални организации во претпријатијата со поголем број на вработени.

Инаку, бројот и процентот на претпријатија и институции во кои има синдикални организации е потешко да се утврди отколку бројот на членови на синдикатите. Според еден извор, на крајот на 2012 година во Македонија имало околу 2.000 синдикални организации на ниво на работодавач (Филиповска, 2012), а според друг извор во истиот период оваа бројка изнесувала 2.280. Од тогаш оваа бројка веројатно се има намалено. Имајќи предвид

дека според Државниот завод за статистика во 2015 година имало 70.139 активни деловни субјекти (од кои 56.261 имале еден до девет вработени) (Државен завод за статистика, 2016), може да се процени дека процентот на претпријатија и институции во кои има синдикални организации е под 10%. Веројатно има драстична разлика помеѓу бројот на синдикални организации во јавниот и приватниот сектор и, веројатно, како што беше споменато, почесто има синдикални организации во претпријатијата со поголем број на вработени отколку во оние со помалку вработени.

# РЕЗУЛТАТИ ОД СПРОВЕДЕНИТЕ ИНТЕРВЈУА

## ЗАПОЗНАЕНОСТ СО РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА И НАЈЧЕСТИ СЛУЧАИ НА НИВНО КРШЕЊЕ

Состојбата со работничките права генерално е негативно оценета од претставничките на синдикатите. Главните проблеми се лоцираат во неколку клучни аспекти: несоодветен Закон за работни односи кој ги влошува работничките права, отсуство на колективни договори, непочитување на постојните договори од страна на работодавачите, контрола и влијание на извршната власт врз синдикалните раководства и автономните активности во различните сектори (пр. автономијата на Универзитетите и партизација на образованието).

Покрај релативно високото ниво на синдикална организираност во Република Македонија споредено со другите европски земји, поголемиот дел од нашите испитанички сметаат дека вработените многу малку се запознаени со правата кои произлегуваат од нивните договори за вработување, како и од законската регулатива. Неколку од испитаничките кои се дел од синдикални раководства нагласија дека нивните колеги и колешки се запознаени, иако тоа не е случај со поширокото членство на синдикатите. Причините за ова може да се поделат во две категории: една е недоволната заинтересираност на работничките и работниците, а друга е недоволниот пристап до соодветните информации.

Причините од првата категорија се менуваат во зависност од секторот, односно гранката. На пример, во медиумскиот сектор, една од наведените причини за незапознаеноста со работничките права е тоа што многу мал дел од вработените се доживуваат како

работници. Во образованието, пак, од Мултиетничкиот синдикат за образование сметаат дека 80 проценти од вработените не ги познаваат своите права затоа што договорите за вработување ниту ги читаат, ниту ги добиваат. Велат дека кога некој се прима на работа, тие „потпишуваат што треба да се потпише на лице место и тоа е сè“. Во други случаи, како што е примерот со фабриката „Баргала“, при секое вработување се чита договорот, се покажува работната средина и фазите на работа, се укажува на ризиците при работа и функционирањето на машините, но за понатамошно информирање, одговорноста се препушта на работниците и работничките и нивниот интерес за следење на информациите споделени на огласната табла.

Покрај договорите, вработените ретко се запознаени и со другите правни акти кои ги тангираат. На пример, според испитаничката од Независниот академски синдикат, академската фела е многу слабо запознаена со актите и подактите на универзитетите, кои имаат директно влијание на нивната работа. Исклучок од ова, секако, се правниците, како што е случајот со дел од членовите на Синдикатот на УПОЗ.

Во втората категорија на причини спаѓаат недоволната ангажираност на синдикатите и работничките организации, од една страна, и честото менување на регулативата, од друга страна. Некои од испитаничките наведоа дека недостасува едукација од страна на работничките организации. Во други случаи, пак, според испитаничката од Унијата на независни и автономни синдикати, активно се работи на подигање на свеста за правата од работен однос, мобинг, дискриминација, семејно насилство, трудова експлоатација итн. Индикативно е дека на С.О.С. линијата која тие ја имаат воспоставено за пријавување мобинг, често се пријавуваат други кршења на права од работен однос, како што се недавање плата и недавање боледување. Овој процес е отежнат во приватниот сектор, каде работничките не само што не можат синдикално да се организираат, туку и не им се дозволува посета на семинари за едукација и запознавање со работничките права. Од УНАСМ велат



дека тие се заинтересирани да слушнат и да пренесат понатаму, но голем број од работничките се плашат заради законите и уцените дека ќе го загубат работното место, како што било случај со бркањето од работа на работничка, мајка на пет деца, заради синдикално организирање.

Од друга страна, како што една од синдикално неорганизираните вработени во секторот образование наведува, тешко е да се следат сите промени и во Законот за работни односи, но и во другата регулатива, во нејзиниот случај, во законите за образование. Во таа насока, таа вели дека недостасува синдикат кој би ги известувал вработените за сите промени.

Најпосле, како што истакнува една работничка во чевларската индустрија, која не е синдикално организирана, дури и кога работничките и работниците се запознаени со содржината на нивните договори и конкретните работнички права, голем дел од нив не се спроведуваат.

*„Какви права? Ние за работодавачите сме стока. Посвојано примеме понижувања и навреди. Цело време нè уценуваат. Ако не ти чини, знаеш кај е враќањето. Има преголем обем на работа. Не смее да се зборува, не смееш ни да се свртиш. Во шоалет не те пуштаат. Само на пауза, а ти шоалетти на 150 жени. Под клуч сме посвојано. Телефон не смееш да користиш, ни за итни случаи, ни за добро ни за зло. Не ти даваат да земеш слободни денови кога сакаш, ни ти одмор. Само ним кога и колку им одговара. Боледување нема. Ако побараш, ти даваат одкасно решение. Според договорот, треба да работиме пет работни дена, ама сабота ако не отидеш, 1000 денари ти кини. Ако не отидеш на работа во сабота два месеци, те пушта во јониска зрупа за плата. На шест месеци менува име на фирма за да избегне да ти плаќа K15.“*

На ова се дополнува и претставничката од Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија. Според неа, чести се случаите на доцнење или неисплаќање плати,

а во оние гранки каде што нема колективен договор, постојат и поголеми кршења на правата, како што е ускратување на правото на породилно и медицинско отсуство.

Од друга страна, во образованието, покрај неплаќањето на прекувремена работа поврзана со наставата и нееднаквоста во однос на работното време, кога различни вработени имаат иста плата, а различен број часови, постојат и селективни бенефиции на партиски членови, но и различни форми на притисоци. Така, на пример, една синдикално неорганизирана наставничка, укажува на постоењето мобинг, како и притисоци за да се оди на гласање, со чести јавни замерки на наставнички совет за тоа кој како гласал. Лошите услови за работа се уште една важна забелешка во секторот образование. Според претставничката на МЕСО, постои недостаток на наставни материјали и неретко се случува наставничката или наставникот да мора сам/а да ги направи или набави за да може да го одржи часот. Испитаничката која не е членка на синдикат укажа и на дополнителните трошоци со кои се соочени наставниците, од плаќање хартија за фотокопирање, тоалетна хартија и сапун, до патни трошоци кога се држат часови некаде подалеку и трошоци за задолжителни семинари.

Состојбата е слична и во високото образование. Претставничката на НАКС го акцентира проблемот со неинвестирањето на државата во наука и истражување, што меѓу другото резултира во тоа академскиот кадар сам да си ги покрива трошоците за сопствената наобразба и професионална надградба, од котизации за симпозиуми и конгреси, до трошоци за научни материјали и литература. „Се бараат високи критериуми, трудови со импакт фактор, но за тоа треба владата и да ни дозволи пристап до трудови и списанија со импакт фактор“, вели таа. Покрај ова, укажува и на проблематичноста на законот со којшто се регулира нешто што е предмет на автономната академска заедница, од наставни програми до критериуми за избор. Во овој сектор како клучен проблем се гледа „суспендирањето на автономијата на универзитетите кое влијае на работничките права и на самиот квалитет на

високото образование” како што потенцира претставничката на синдикатот. Имено, контролата на вработувањето во високото образование ја има Министерството за финансии, па така дозволите и одобрувањата за вработување мора да бидат потврдени од самиот Министер за финансии. Таквата практика влијае на квалитетот на вработувањата и партизираноста во секторот заради контролата во однос на „партиската подобност” на кандидат(к)ите за кои се дава одобрување за вработување. Покрај овој проблем, останати проблеми се поврзани со обновување на кадарот на универзитетите со што се преоптоварува со работа постојниот кадар, ниски плати и експлоатирање на соработниците и демонстраторите на факултетите кои работат за исклучително мали надоместоци.

Во медиумскиот сектор, пак, според испитаничката од ССНМ најголемиот дел воопшто немаат работнички права бидејќи не се во работен однос, односно се вработени хонорарно, а и оние кои се вработени, најчесто се на определено работно време, неретко и на еден месец. Работничките права се прекршуваат во однос на давање отказ, прогласување технолошки вишок и недавање годишен одмор.

Меѓу другите почести случаи на непочитување на работничките права се непочитувањето на работното време и на работните задачи. Од Агро Синдикатот забележуваат дека не само што не се почитува работното време, туку и останувањето после работно време не е платено, додека испитаничката од Синдикатот на УПОЗ укажува дека често им се даваат дополнителни задачи кои не се предвидени со договорот. Кон непочитувањето на работничките права, претставничката на ССМ го наведува и примерот на неутврдување плата преку колективен договор, додека претставничката на УНАСМ ги додава и примерите на отежнување на синдикалната организираност, дискриминација на работа и при вработување, како и мобинг, чие докажување и санкционирање оди многу тешко.

Од погоре наведеното, не изненадува што поголемиот дел од испитаничките не се задоволни од моменталните работни услови, но и платата која ја добиваат. Речиси сите испитанички се пожалија

на ниските плати, кои не соодветствуваат на трошоците за живот. Вработена во чевларската индустрија, на пример, истакнува дека со сите казни кои им се наметнуваат, се случува вкупната месечна плата да биде само 8000 денари. Многу од испитаничките сметаат дека работата им е потценета.

Излезот од ваквата состојба некои го бараат во темелни промени на севкупната законска рамка. Така, претставничката на МЕСО смета дека е неопходно да се изменат законите за основно и средно образование. Други, како претставничката на СОНК, велат дека покрај зголемувањето на платите и подоброто менаџирање, нужна е и департизација на образовниот систем. Во слична насока, претставничката на Синдикатот на УПОЗ повикува на почитување на интерните огласи предвидени со закон, кои сега не се почитуваат, но и на потпишување на нов колективен договор, со оглед на тоа дека последниот договор им е од 1995 година.

## **РАЗЛИКИ ВО УСЛОВИТЕ ЗА РАБОТА И ПРОБЛЕМИТЕ СО КОИ СЕ СООЧУВААТ РАБОТНИЧКИТЕ И РАБОТНИЦИТЕ**

Запрашани дали постојат разлики во условите за работа споредени со оние искусени од нивните машки колеги на истата работна позиција, повеќето испитанички рекоа дека нема разлики, односно дека условите се подеднакво лоши за сите. Сепак, голем дел од нашите испитанички укажаа на тоа дека во нивните области и професии преовладуваат жени, од новинарството и образованието, до текстилната, кожната и чевларската индустрија. Важно е да се напомене и забелешката на претставничката на УНАСМ, која вели дека во ваквите „феминизирани дејности“, платите неслучајно се многу пониски од оние во дејностите каде доминираат мажи.

Интересно е што и покрај перцепциите од страна на повеќето испитанички дека условите за работа се исти за работниците и работничките, запрашани дали постојат и кои се проблемите во нивната гранка, односно сектор коишто специфично ги тангираат

жените, сликата драстично се менува. Наведените проблеми можат да се категоризираат во четири пошироки области.

Првата е поврзана со одредени физички аспекти на работата и безбедноста на работното место. Така, на пример, испитаничката од Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита како специфичен проблем со кој се соочуваат работничките во овие области го истакнува работењето во трета смена и небезбедноста која ја чувствуваат движејќи се ноќно време сами. Оттаму, Синдикатот реагираше да се смени ваквата пракса во одредени установи.

Во секторите кои вклучуваат и потешки физички работи постојат различни практики. На пример, испитаничката од Агро Синдикатот укажува дека во оние делови каде има физичка работа, особено во сточарскиот дел, жените ги извршуваат работите на исто рамниште со мажите, што вклучува многу тешка работа. Претставничката на Синдикатот на работници во фабриката „Баргала“, од друга страна, вели дека во нивната фабрика потешките физички работи ги извршуваат мажи.

Втората област е стигматизацијата на жените. Во многу области постои деградирање и нефер однос кон жените. Претставничката на Синдикатот на УПОЗ напоменува дека секогаш кога има потреба да се работи прекувремено прво жените се тие кои се тераат да останат. Она што е особено разочарувачки, според неа, е не само постоењето сомнеж околу способноста на жените, туку и интернализирањето на таквиот сомнеж од страна на самите жени. Ова неретко резултира и во нивна незаинтересираност и апатичност кон синдикалното организирање.

Состојбата не е ништо подобра ни во медиумскиот сектор. Имено, како што вели испитаничката од ССНМ, таму „постои општа стигма кон новинарките која се граничи со нивно карактеризирање како личности со низок морал“. Како јавни личности, новинарките често се изложени на напади од сексистички карактер, а неретко и начинот на напредување во кариерата се оценува низ одредена патријархална призма. Така, од една страна,

*„унајредување се поврзува со мајките за љубовници на овој или оној или „бидејќи се жени“, но и висштински се случува професионално квалитет да се вреднува не по мериторен систем, туку според женски атрибути.“*

Третата област идентификувана од испитаничките е поврзана со семејните обврски, мајчинството и негата на постарите лица во семејството, што најчесто паѓа на товар на жените. Тука испитаничката од УНАСМ како аспекти кои специфично ги тангираат жените ги наведува правото на вработување во однос на бременост, заштитата на мајчинството, условите за мајки со деца, како и условите на оние кои чуваат стари лица кои се дел од семејството и слично. Со оглед на тоа дека работничките, но не и работниците, ги користат своите слободни денови или правото на боледување во случаи кога треба да се чува или лекува нивното дете, ова право исто така беше споменато помеѓу работничките права кои различно ги засегаат жените и мажите. Понатаму, испитаничката од Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија укажува дека еден од главните проблеми е тоа што бременоста и плановите за формирање семејство често се земаат предвид при донесувањето одлука за вработување од страна на работодавците. Уште една од забелешките е дека вообичаено е поголемиот дел од домашните и семејни обврски да паднат на товар на жените и како резултат на тоа жените тешко се одлучуваат активно да се вклучат во синдикалната борба и покрај тоа што имаат многу голем потенцијал. Претставничката на МЕСО го предочува и емоционалниот притисок со кој се соочуваат жените наставнички, од кои се очекува да бидат не само наставнички, туку истовремено и втори мајки на учениците. Притисокот доаѓа од одговорноста на работата со деца, како жива материја, каде секое од 30-те деца бара посебно внимание и грижа.

Неколку од испитаничките акцентираа и дека статистички гледано жените имаат подобро образование од мажите, но нивниот потенцијал ретко е целосно реализиран. Ова се надоврзува на

четвртата и последна, но еднакво важна област во која спаѓаат проблемите идентификувани од страна на нашите испитанички, а тоа е унапредувањето на жените на раководни функции. Така, испитаничката од Независниот академски синдикат предочува дека иако 60 проценти од вработените во високото образование се жени, бројот на жени на раководни функции е многу мал. За илустрација, досега имало само една жена ректорка, а моментално има две проректорки и само две деканки. Важно е да се нагласи дека жените во високото образование често порано го прекинуваат породилното отсуство, заради како што вели испитаничката од НАКС, „природата на работата“. Тука значајно прашање кое ги засега жените е дали помеѓу избор и реизбор во пет години се одзема периодот на породилно отсуство.

Фрикции секако има и помеѓу високото образование и пазарот на труд, особено ако се земе предвид фактот дека по завршените студии, 70 проценти од жените исчезнуваат од пазарот на трудот. Ова, како и многу од погорните примери, укажува на несразмерното влијание и важноста која ја имаат социјалните услуги врз мажите и жените во едно патријархално општество, какво што е и македонското.

## **Синдикална организираност**

Најголемиот број од интервјуираните синдикално организирани претставнички на синдикатите се членки на синдикалните организации од почетокот на нивното вработување. Во текот на своето членство во синдикатите извршувале повеќе различни раководни функции или пак биле дел од извршните органи во синдикалните организации, гранковите синдикати или синдикалните сојузи. Дел од сегашните или некогашни функции кои ги наведоа претставничките се: претседателки и потпретседателки на синдикати и гранкови синдикати, претседателки на секции на жени, генерални

секретарки, членки на синдикални совети, претседателки на регионални одбори и сл.

Со исклучок на претставничката на Агро Синдикатот, сите испитанички потврдија дека жени се вклучени во раководството на нивните синдикати. Според информациите на претставничките на синдикатите, вклученоста на жените во раководните органи на синдикатите е над 50 проценти во ССНМ, Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија и Синдикатот во фабриката „Баргала“. Кај синдикатите во образованието пак, и покрај тоа што 62% од вработените во сектор образование се жени (ДЗС, 2016:58), застапеноста на жените на раководни функции е помала. Според претставничките, во СОНК застапеноста е околу 12% од целиот совет, а помала застапеност на раководни функции има и во МЕСО. Во ССМ, од 18 гранкови синдикати има само две жени претседателки, но околу 80% од функциите генерален секретар на синдикатите ја извршуваат жени синдикалки.

*„Претседателите на синдикални организации претходно се мажи и така се диктира и составот во синдикатот, во претседателството и советот. Сепак ние не ги бираме претседателите на организациите према тоа, не можеме да кажеме жена мора да биде, или маж да биде, си оди според способност.“*

Повеќето од претставничките на синдикатите посочија дека женските секции или женските одбори постојат во нивните синдикални организации или пак на ниво на гранковите синдикати или синдикалните сојузи. Ваквите секции не постојат во синдикатите кои се формирани во последната декада, како што е ССНМ или пак НАКС. Извршниот одбор на претседателството на Женската секција при ССМ брои 36 членки, по две членки од осумнаесетте гранкови синдикати, додека женската секција во Синдикатот на „Баргала“ брои 800 членки, а на нивните редовни месечни состаноци понекогаш присуствуваат и нивните колеги. Женската секција во Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита



брои просечно по 50 членки од сите 100 синдикални организации, додека женската секција при Унијата на независни синдикати на Македонија брои околу 9000 членки. Според претставничката на СОНК, женската секција постои повеќе формално и практично не функционира, додека во Агро Синдикатот, иако постои женска секција во која членуваат сите жени членки на синдикатот (околу 150), сепак според претставничката, оваа секција постои повеќе формално и практично не функционира ниту пак има активности.

Претставничките на синдикатите како главни активности на женските секции ги наведуваат пред сè едукациите на членството и следењето на состојбите со жените на пазарот на труд. Едукациите се фокусирани на подигнување на свесноста на жените работнички за нивните права кои произлегуваат од нивниот работен однос, за потребата од нивното делување во синдикатите, за потребата од родова рамноправност, еднаквост во заштитата на работничките права за жените и мажите, еднаква застапеност на пазарот на труд, здрава и безбедна работна средина, едукација за мобинг и намалување на „работата на црно“. Во УНАСМ активностите на организацијата на жени се фокусирани и на работата на С.О.С. линија за пријавување на случаи на вознемирување на работното место и психолошко советување, преку која се дава директна поддршка на самите жени работнички кои се соочуваат со различни притисоци на работното место.

Како последни акции и активности кои ги спроведувеле во женските секции претставничките ги посочуваат семинарите и обуките, како и екскурзии од културно-забавен карактер. Покрај ваков тип на активности, дел од женските секции организирале и обуки за мобинг и измените на Законот за работни односи, како и интерно истражување меѓу членството за праксите на мобинг на работните места. Дополнително интересен пример како активност е вклученоста на женската секција на УНАСМ во истражување и изготвување на студија за мониторирање на судски спорови кои произлегуваат од работен однос.

Најголемиот дел од интервјуираните претставнички на синдикатите посочија дека барањата кои ги поставуваат нивните синдикати во однос на работничките права не содржат специфични барања кои се однесуваат на подобрување на положбата на жените работнички. Во одговорите на претставничката на ССМ беше нагласено дека не постојат специфични барања бидејќи борбата се однесува за сите работници еднакво. Сепак, кај дел од синдикатите како што е ССНМ, УНАМС и Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија, претставничките посочија дека постојат специфични барања од страна на нивните синдикати кои се однесуваат на подобрување на постојните работнички права на жените, најчесто фокусирани на дискриминација на работното место. Во Синдикатот на новинарите и медиумските работници барањата се однесуваат на родова рамноправност и искоренување на сите видови на дискриминација на работното место вклучително и на дискриминацијата на жените работнички, во УНАСМ покрај дискриминацијата се работи и на мобингот, а во Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија се работи на почитување на правата од колективните договори во кои се издвојуваат посебни права за бремените жени работнички (на пример, не смеат да работат втора и трета смена), како и почитување и целосно покриено породилно отсуство.

Најголемиот број од претставничките на синдикатите во нашиот примерок сметаат дека не можат да се издвојат посебни досегашни активности на нивните синдикати кои имале значајно влијание или специфично целеле кон подобрување на положбата на жените работнички во нивниот сектор. Од нив, дел сметаат дека и не постои потреба од специфични целни синдикални активности, додека други пак сметаат дека активностите на синдикатот секако се истовремено насочени и кон мажите и жените. Во оние синдикати каде се посочи постоење на специфични целни активности за жените работнички (УНАСМ, Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија и Синдикатот на фабриката „Баргала“), тие се однесуваат првенствено на организирани едука-

ции на работничките и на раководството на синдикатите, но и на барања за продолжување на боледувањата заради грижа за децата и семејството (Синдикатот на фабриката „Баргала“).

## **СИНДИКАЛНА СОЛИДАРНОСТ И УЛОГАТА НА СИНДИКАТИТЕ ВО ЗАШТИТАТА НА ПРАВАТА НА РАБОТНИЧКИТЕ**

Солидарноста во синдикалната борба преставува една од основните вредности на која се темели постоењето и функционирањето на синдикатите. Ставовите на испитаничките во однос на солидарноста помеѓу членовите во синдикатите и нивното меѓусебно помагање и поддршка во голема мера се позитивни. Посебно се истакнува меѓусебното помагање, поддршката од машките колеги, разбирањето и опстојувањето во изнаоѓање на заеднички решенија за проблемите кои се појавуваат во работењето на синдикатите или кај различните случаи на прекршување на работничките права.

*„Солидарноста е голема и за секој проблем седнуваме и го решаваме заеднички преку дискусија. Значи ничија волја не е намејнувана, моја или на било којо, туку заедничка волја, заедничко размислување, заеднички активности... јас сум презадоволна од работата во овој синдикал.“*

*„Имаме ошворен присај, си помагаме. И доколку не го правиме тоа, може да згасне синдикалната активност.“*

Сепак, дел од синдикалните претставнички сметаат дека не постои доволна солидарност меѓу членството во самите синдикати, но и помеѓу синдикалните сојузи во земјата.

*„Во Македонија мора да се зборува за една ситуација на постоење на четири синдикални конфедерации каде што во ниеден момент, и покрај поштински меморандуми за соработка, нема никаква со-*

*работка, нишу циркулирање информации, нишу меѓусебно поочишување, нишу размена на искуства. Значи поевек работиме со друѓи синдикални кошници се присутни во регионите, отколку со овие што се во Македонија.”*

Освен недоволната соработката помеѓу големите синдикални сојузи и самостојни гранкови синдикати, дополнителен значаен проблем кој го посочија дел од испитаничките е партиското влијание во раководството кај некои од синдикатите.

*„Не постои, нема солидарност. За време на штрајковите се покажа дека нив (раководството, н.з.), партијата им е на прво место. Прво партијата, постои работничките права.”*

Подлегувањето под партиски притисоци при носењето одлуки од страна на клучните одговорни лица во раководството е издвоено како посебно негативно влијание во функционирањето на синдикатите и меѓусебната доверба и солидарност кај членството.

Партизираноста на синдикатите, односно силното влијание кое влечејќите партии го имаат врз раководството на синдикатите беше посочено од речиси сите испитанички и како клучна пречка на синдикатите во бранењето и унапредувањето на работничките права. Иако сите испитанички сметаат дека работничкото здружување и синдикатите се главните организации преку кои треба да се остваруваат барањата за подобрување на работничките права, сепак во голема мера преовладува разочараноста од постојниот општествен контекст, сеприсутната „партизираност” на институциите и самите синдикати. Дел од испитаничките сметаат дека на институциите не им одговараат силни синдикати и обидите за намалување на улогата и влијанието на синдикатите се постојани. Се посочува дека синдикатите преставуваат „привезок на власта”, синдикалните лидери отворено потпишуваат меморандуми за соработка со партии наместо со синдикални партнери и работодавачи и тоа силно влијае на демотивирање на членството во самите

синдикати, а дополнително негативно влијае и на перцепцијата за улогата на синдикатите кај јавноста.

И покрај разочараноста и наведените слабости во делувањето на синдикатите во постојниот општествено-политички контекст во земјата, сепак најголемиот број од испитаничките сметаат дека состојбата може да се подобри во иднина доколку „партиите престанат да се мешаат во политиките на синдикатите”, се зголемат активностите и се подобрат преговарачките капацитети на синдикатите.

Во однос на улогата на синдикатите во подобрување на положбата на жените работнички, испитаничките првенствено ја посочуваат потребата од подобрување на основните услови за здраво функционирање на синдикатите, како што се непреченото право и можност за синдикално организирање и независни државни институции кои ќе се грижат за спроведување и почитување на законите. Покрај исполнувањето на основните услови, според дел од испитаничките потребни се силни синдикати во кои најпрво ќе се препознае специфичноста и различноста на проблемите со кои се соочуваат работничките споредено со нивните машки колеги (родова дискриминација, сексизам, стереотипизација, родова сегрегација на работните места и слично), а потоа организирано ќе се делува во изготвување на барања кои би станале дел од општите, гранковите и колективните договори на ниво на претпријатија, фабрики и институции. Клучно е препознавањето на проблемите на жените работнички во секој сектор, гранка и индустрија и нивната посебност и специфичност во однос на проблемите со кои се соочуваат машките колеги работници. Според дел од претставничките на синдикатите, улогата на синдикатите во подобрување на работничките права на жените може да се реализира преку едукација на самото членство за улогата, можностите и значењето на синдикатите и информирање на пошироката јавност за проблемите со кои се соочуваат работничките и работниците.

## СИНДИКАЛНО НЕОРГАНИЗИРАНИ РАБОТНИЧКИ И СТАВОВИ ЗА СИНДИКАТИТЕ

Покрај синдикално организирани работнички, дополнително беа интервјуирани и работнички кои не се дел од синдикати (и во случаи кога постојат синдикати на нивните работни места), а работат во сектори и индустрии во кои процентуално претежно работат жени (здравство, образование, кожарска и чевларска индустрија).

Иако дел од претставничките потврдија дека постојат синдикати на нивните работни места, тие посочија дека не размислуваат да се вклучат во синдикатите зашто не ја гледаат ползата од членување во синдикат. Нивниот став би можел да се промени само доколку постојат „вистински“ и „департизирани“ синдикати, односно доколку забележат вистинска посветеност на подобрување на работничките права кај раководствата на синдикатите.

Испитаничките сметаат дека немаат никаква можност да влијаат на подобрување на работните услови на нивните работни места, силно се обесхрабрани од сопствената позиција и сметаат дека дури и да се побунат нема кој да ги слушне.

*„Како да барам права кога најосновни услови немаме – нема клима, огрев нема. На некои од ѝрозориџе нема сѝакло, најлон само сѝавено. Кујна немаме, на машината јадеш. Па и за ѝшоа ѝочнаа да ни викааѝ, да не сме осѝавале сѝвари до машиниџе, ѝа каде да џи сѝавиме?“*

Овие ставови на испитаничките се надоврзуваат и на нивната демотивираност за преземање на иницијатива за организирање на колешките и колегите и покренување на барања за подобрување на нивните (законски гарантирани) услови за работа. Претходните негативни искуства кои ги доживеале испитаничките поврзани со алармирање, покренување на реакции до надлежните за прекршување на нивните работнички права, влијаат на нивната паси-

визација, страв од губење на работното место и помирување со лошите работни услови.

*„Едни се кренаа, засиџанаа за џлаџаа и веднаш џи избркаа. Кој издржи, издржи, има многу и си огаџ. Ке си ја земаџ џашнаџа на сред смена и си излежувааџ. На џочеокоџ бевме околу 500, сеџа гали и 400 не има, 300. Ние меѓу себе си збориме, ама никој нејке да џочне. Сиџе се џлашаџ, има жени на една џлаџа цела фамилија, со деца се, не е шала. Има сируџи од џо 1000 денари. Ги разбирам и јас сум била во џаква сиџуација. Сиџе се џлашиме дека ке не избркааџ... Ма ке џуркам додека можам, ама еве ми оџиде здравјеџо. Уџџе џеџ џогини до џензија, многу се.“*

Испитаничката вработена во образование смета дека самостојните иницијативи се неуспешни доколку не се поддржани од синдикат.

*„Без синдикаџ нема шанси. Егнаш, на џриме, џробавме џака и на училишен советџ само ни ја избришаа џочкаџа џџо ја сџавивме и џолку.“*

На овие состојби дополнително негативно влијае и ниското ниво на солидарност и поддршка меѓу вработените особено посочени од претставничките вработени во секторот образование и кожарската и чевларската индустрија.

За разлика од позитивниот став на претставничките на синдикатите, синдикално неорганизираните работнички не гледаат позитивно на можностите и улогата на синдикатите во подобрувањето на положбата на работничките. Според една испитаничка, клучно е за каков синдикат станува збор, доколку раководството вистински ги застапува правата на своето членство и не е инструментализирано или „под влијание на газдата“, тогаш постои надеж. Но, кај испитаничките сепак преовладува мислењето дека во постојните општествени услови и корумпираноста на синдикалните раковод-

ства, борбата за работнички права се заборава и првенствено се гледаат личната корист и интереси.



## ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Покрај релативно високото ниво на синдикална организираност во Република Македонија споредено со другите европски земји, **вработените малку се запознаени со правата кои произлегуваат од нивните договори за вработување**, како и од законската регулатива. Според наодите, причините за ова може да се поделат во две категории: една е прекршување на законските регулативи од страна на работодавачите како и недоволната заинтересираност на работничките и работниците, а другата категорија е ограничениот пристап до соодветните информации која е поврзана и со активностите и работењето на синдикатите на терен. Причините од првата категорија се менуваат во зависност од секторот, односно гранката и опфаќаат законски прекршувања и пропусти од страна на работодавачите (пр. недостаток на договор за работа на работничката или работникот), но и мал интерес и запознаеност на работниците и работничките со законските и подзаконските акти кои ја регулираат специфичната дејност (пр. образование). Во втората категорија на причини спаѓаат недоволната ангажираност на синдикатите и работничките организации, од една страна, и честото менување на регулативата поврзана со остварување на правото од работен однос, од друга страна.

Дополнителен проблем е што дури и кога работничките и работниците се запознаени со содржината на нивните договори и конкретните **права од работен однос**, голем дел од нив **не се спроведуваат и почитуваат во пракса**. Многубројни се прекршувањата

на законските права на работничките и работниците во однос на обезбедување на основни услови за достоинствена работа особено изразени во текстилната, кожарската и чевларската индустрија каде доминантно работат жени, а дополнителен проблем во овие сектори се и честите доцнења или неисплаќања на плати и ускратување на законски гарантираните породилни и здравствени отсуства. Работниците и работничките се изложени на мобинг, партиски уцени и недоволно инвестирање во работни материјали и професионална надградба кои тие најчесто ги финансираат сами од сопствените приходи. Дополнително на овие проблеми, сите работнички се пожалија на ниските плати кои не соодветствуваат на обемот на работа и трошоците за живот.

Посебен проблем се и **краткорочните договори за работа** (пр. договори во траење од еден месец) кои практично го **оневоможуваат синдикалното организирање на работниците**. Ваквите договори за работа ги ставаат работничките и работниците во положба на континуирана неизвесност за иднината на нивното работно место и со тоа ги „(само)дисциплинираат“ да ги прифатат лошите работни услови и експлоатацијата како „нормални“ во услови на неажурни надлежни институции (Државен инспекторат за труд) и без законски последици врз самите работодавачи.

И покрај перцепциите од страна на повеќето испитанички дека условите за работа се исти за работниците и работничките, наведувањето на **специфичните проблеми** кои ги имаат во нивниот сектор или гранка споредено со нивните машки колеги откри поинаква слика. Главните специфики и разлики можат да се категоризираат во четири пошироки области: 1) физички аспекти на работата и безбедноста на работното место; 2) дискриминација, сексизам и интернализирање на родовите стереотипи од страна на жените; 3) семејни обврски, мајчинство и нега на постарите лица во семејството и 4) професионалното унапредување на работничките.

Во однос на **застапеноста на работнички во раководните тела на синдикатите**, официјалните податоци се нецелосни за голем дел од синдикатите и тешко достапни за јавноста. Наодите од интервју-

ата укажуваат на недоволна вклученост на жените на раководните и одлучувачки позиции во синдикатите, што понатаму се рефлектира во недоволно родово сензитивни синдикални програми, барања и колективни договори кои несоодветно ги третираат специфичните категории на проблеми со кои се соочуваат жените работнички.

Повеќето од претставничките на синдикатите посочија дека **женските секции** или женските одбори постојат во нивните синдикални организации или пак на ниво на гранковите синдикати или синдикалните сојузи. Главни активности на женските секции се пред сè едукација на членството и следење на состојбите со жените на пазарот на труд.

Најголемиот дел од интервјуираните претставнички на синдикатите посочија дека барањата кои ги поставуваат синдикатите во однос на работничките права **не содржат специфични барања кои се однесуваат на подобрување на положбата на жените работнички**. Таму каде што постојат се најчесто фокусирани на дискриминацијата на работното место и мобингот. Исто така, повеќето претставнички сметаат дека не можат да се издвојат посебни досегашни **активности** на нивните синдикати кои имале значајно влијание или специфично целеле кон подобрувањето на положбата на жените работнички во нивниот сектор. Во оние синдикати каде се посочи постоење на специфични целни активности за жените работнички тие се однесуваат првенствено на организирани едукации на работничките и на раководството на синдикатите, но и на барања за продолжување на боледувањата заради грижа за децата и семејството. Значајно е да се напомене дека освен во случаи на еднородителски семејства, со барањата за продолжување на боледувања за жените работнички заради грижа за децата и членови на семејството синдикатите придонесуваат кон зацврстување на родовите стереотипи за улогата на жените како примарно одговорни за грижата на децата и извршувањето на домашните обврски.

Покрај доминантното чувство за постоење на **солидарност** и меѓусебно помагање помеѓу работничките и работниците во самите

синдикати, посочена е недоволната солидарност, соработка, здружено делување и размена на информации помеѓу синдикалните сојузи во земјата. Подлегнувањето на партиски притисоци во носењето на одлуките на клучните одговорни лица во раководството е издвоено како посебно негативно влијание во функционирањето на синдикатите и меѓусебната доверба и солидарност кај членството.

**Партизираноста на синдикатите**, односно силното влијание кое владејачките партии го имаат врз раководството на синдикатите се посочува како клучна пречка на синдикатите во бранењето и унапредувањето на работничките права. Иако сите испитанички сметаат дека работничкото здружување и синдикатите се главните организации преку кои треба да се остваруваат барањата за подобрување на работничките права, сепак, во голема мера преовладува разочараноста од постојниот општествен контекст, сеprisутната „партизираност“ на институциите и самите синдикати. Синдикатите се нарекуваат „привезок на власта“, синдикалните лидери отворено потпишуваат меморандуми за соработка со партии наместо со синдикални партнери и работодавачи и тоа силно влијае на демотивирање на членството во самите синдикати, а дополнително негативно влијае и на перцепцијата за улогата на синдикатите кај јавноста.

Според испитаничките, улогата на синдикатите во **подобрување на положбата на жените работнички** може да се подобри само доколку се подобрат базичните услови за здраво функционирање на синдикатите, како што се непреченото право и можност за синдикално организирање, департизирање и независни државни институции кои ќе се грижат за спроведување и почитување на законите. Покрај исполнувањето на базичните услови, **потребно е синдикатите да ги препознаат и специфичноста и различноста на проблемите со кои се соочуваат работничките споредено со нивните машки колеги (родова дискриминација, сексизам, стереотипизација, родова сегрегација на работните места и сл.),** а потоа организирано да се делува во изготвување на барања кои би станале дел од општите, гранковите и колективните договори

на ниво на претпријатија, фабрики и институции. Клучно е препознавањето на проблемите на жените работнички во секој сектор, гранка и индустрија и нивната посебност и специфичност во однос на проблемите со кои се соочуваат машките колеги работници.

Спротивно на ставовите и оптимизмот за синдикалното делување изразено кај претставничките на синдикатите, **синдикално неорганизираните работнички** се демотивирани и не размислуваат да се вклучат во синдикатите зашто не ја гледаат ползата од членување во синдикат. Нивниот став би можел да се промени само доколку постојат „вистински“ и „департизирани“ синдикати, односно доколку забележат вистинска посветеност за подобрување на работничките права кај раководствата на синдикатите. Работничките сметаат дека немаат никаква можност да влијаат на подобрување на работните услови на нивните работни места, силно се обесхрабрани од сопствената позиција и сметаат дека дури и да се побунат нема кој да ги слушне. Претходните негативни искуства кои ги доживеале поврзани со алармирање и покренување реакции до надлежните за прекршување на нивните работнички права влијаат на нивната пасивизација, страв од губење на работното место и помирување со лошите работни услови. За разлика од позитивниот став на претставничките на синдикатите, синдикално неорганизираните работнички не гледаат позитивно на можностите и улогата на синдикатите во подобрувањето на положбата на работничките. Според нив, во постојните општествени услови и корумпираноста на синдикалните раководства, борбата за работнички права се заборава и првенствено се гледаат личната корист и интереси.

Препораките кои произлегуваат од наодите на истражувањето се однесуваат на пет клучни аспекти:

1. Синдикатите треба да ги **препознаат и утврдат специфичните области во кои жените работнички се соочуваат со различни проблеми** во остварувањето на правата од работен однос споредено со машките колеги (родова дискриминација, сексизам,

стереотипизација, родова сегрегација на работните места и сл.). Препознавањето на родовата нееднаквост во економската сфера и на работното место, како и континуираното истражување и алармирање за состојбите на терен се клучните предуслови за мобилизирање и стратешко делување на синдикатите, отчетност на надлежните институции и влијание врз спроведувањето и подобрување на постојната законска регулатива и политиките во сферата на работничките права.

2. Единствено преку **зголемување на бројот на синдикални претседателки и зголемување на претставеноста на жените работнички во раководството на синдикатите и синдикалните сојузи** може да се очекува зголемено влијание во агендите на синдикатите и посветеност на специфичните потреби на жените работнички во различните сектори и индустрии.
3. **Мобилизацијата на работничките** за поголемо вклучување во синдикалните организации силно зависи од три фактори: (а) свесноста на работничките за нивните права од работен однос, (б) нивната доверба во независноста, непартизираноста на синдикатите и корисноста од членството, и (в) споделени работни обврски во домот и грижата за децата и другите членови на семејството. Овие три фактори мора да бидат земен предвид од страна на синдикатите во обидите да се мобилизира членство особено во доминантно „женските“ сектори и индустрии.
4. Во услови на силно партиско влијание во раководните структури на некои од најголемите синдикални сојузи во земјата, од примарно значење за вистинско синдикално делување, поголема мобилизација и враќање на довербата во синдикатите е **изборот на независни и непартиски раководства и синдикални лидер(к)и** кои посветено и искрено ќе работат на одбраната и унапредувањето на работничките права.

**5. Јавна достапност на официјални, сеопфатни, родово поделени статистички податоци** за движењето и големината на членството во синдикатите по сектори и гранки, како и историски приказ на организациските структури и членовите на раководните органи.

## РЕФЕРЕНЦИ

Bonfiglioli, C. (2014). "Gender, Labour and Precarity in the South East European periphery: The Case of Textile Workers in Štip." *Contemporary Southeastern Europe* 1(2): 7–23.

Државен завод за статистика. (2015). Анкета за користење на времето, 2014/2015, пристапено на 10.11.2016, достапно на <http://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija.aspx?id=58&rbr=599>

Државен завод за статистика. (2016). Анкета за работната сила, 2015, пристапено на 11.11.2016, достапно на <http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=3>

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

Dobrić, V. (1987). *Antifašistički front žena Jugoslavije 1942-1955 (1945-1953)*. Beograd, *Biblioteka informativnih sredstava*.

Einhorn, B. (2006). *Citizenship in an Enlarging Europe: From Dream to Awakening*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

European Trade Union Confederation. (2003). *Women in Trade Unions: Making the Difference*, пристапено на 23.12.2016, достапно на: [https://www.etuc.org/IMG/pdf/genre\\_an\\_080403.pdf](https://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_an_080403.pdf).



Филиповска, А. (2012). “Блокада на сметките на непререгистрираните синдикати”, Дневник, <http://www.dnevnik.mk/?ItemID=5768726382A01D4F8F25135514316AEB>

Кираџиевска, С. (1993). “Борба за достоинствен труд, а не за власт”. Нова Македонија

Коруновска, Н., К. Србијанко, Ј., Малеска, Т. (2012). “Клучот за стаклената врата - Демистифицирање на проблемите на жените на пазарот на труд”. Реактор – истражување во акција, достапно на [http://rodovreactor.mk/media/publications/MK\\_VERZIJA.pdf](http://rodovreactor.mk/media/publications/MK_VERZIJA.pdf).

Малеска, Т., К. Србијанко, Ј. (2015). “Работни услови и рамнотежа помеѓу работниот и приватниот живот: Родова анализа.” Реактор – истражување во акција, достапно на [http://reactor.org.mk/CMS/Files/Publications/Documents/reactor\\_studija\\_mk.pdf](http://reactor.org.mk/CMS/Files/Publications/Documents/reactor_studija_mk.pdf)

OECD. Trade Union Density, пристапено на 10.11.2016, достапно на [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN)

Петрески, М., Мојсоска-Блажевски, Н. (2015). “Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во ПЈР Македонија: економетриска анализа”. MOT. Working paper No. 6/15.

Petrović, J. (2002) “The Position of Women in Trade Unions: Male Leaders and Invisible Female Assistants.” *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 2: 59–86.

Платформа за родова еднаквост (2015). “Економска програма: Зајакнување на економската позиција на жените во Република Македонија”, достапно на [goo.gl/Ks2MQX](http://goo.gl/Ks2MQX)

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

Решение за утврдување на репрезентативност на синдикат за територијата на Република Македонија, Решение за утврдување на

репрезентативност на синдикат на ниво на јавен сектор, Сл. весник на РМ, 182/15, <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/49a94174f6ec4d138f3c81042f4d03ea.pdf>

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

[Родов Реактор, http://rodovreactor.mk/subject/economy/graphs/vraboteni-sporod-neto-plata-i-sporod-pol-column/#.WIDHglWcHSG](http://rodovreactor.mk/subject/economy/graphs/vraboteni-sporod-neto-plata-i-sporod-pol-column/#.WIDHglWcHSG), пристапено на 12.12.2016

Saveski, Z. (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.

Улц, М, Олни, Ш., Томеи, М. (2015) "Еднакви плати: водич". МОТ: Женева.

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

Woodward, S. L. (1985). "The Rights of Women: Ideology, Policy and Social Change in Yugoslavia." In *Women, State and Party in Eastern Europe*, eds. Wolchik S.L. & Meyer A. G. *Durham: Duke University Press*.

Zdravomyslova, E. (2010) "Working Mothers and Nannies: Commercialization of Childcare and Modifications in the Gender Contract (A Sociological Essay)." *Anthropology of East Europe Review* 28(2): 200–225.

Zhurzhenko, T. (2001). "Free Market Ideology and New Women's Identities in Post-Socialist Ukraine." *European Journal of Women's Studies* 8(1): 29–49.



ISBN 978-608-65628-8-5