

Кире Василев

Анета Гулева

СИНДИКАТИТЕ ВО МАКЕДОНИЈА

КОН НОВО СИНДИКАЛНО
СОЦИЈАЛНО ДВИЖЕЊЕ



ПЕВИЧАРСКО ДВИЖЕЊЕ
СОПИДАРНОСТ

Кире Василев
Анета Гулева

СИНДИКАТИТЕ ВО МАКЕДОНИЈА

КОН НОВО СИНДИКАЛНО
СОЦИЈАЛНО ДВИЖЕЊЕ

Анкетар:
Стефан Бошковски

СИНДИКАЛНО
СОЦИЈАЛНО
ДВИЖЕЊЕ ПРЕД
СÈ Е СРЕДСТВО,
ПРОБА, ЗА
САМОЕМАНЦИПАЦИЈА
ОДОЗДОЛА!

Ким Муги

СОДЕРЖАНИЕ

Синдикатите во претходниот систем	13
Првобитната акумулација и македонските синдикати	21
Глобализацијата и новите нормативни пречки	31
Обезвреднување на трудот	38
Странски капитал	45
Состојбата на синдикатите и работниците денес	51
Работнички приказни	53
Независните и репрезентативните синдикати	53
Поуки:	56
Синдикат за образование, наука и култура – СОНК	57
Поуки:	59
Синдикатите и меѓународните организации и фондации	59
Невладините организации и работничките права	61
Поуки:	63
Независните синдикати и институциите	63
Национална установа Македонска филхармонија и	
Национална Установа Македонска Опера и Балет	65
Поуки:	66
Работниците во МЗТ Леарница	66
Поуки:	68
Библиографија	77

В о в е д

Во последните три декади, почнувајќи од распадот на претходниот систем до воспоставување на капиталистичко општество, организираниот труд во македонското општество претрпи големи промени. Следователно на тоа, може да се рече дека нивниот идеолошки профил заедно со нивната организациска структура помина низ серија на реструктурирања. Тие капацитети остануваат предмет на континуирани промени, поради што нивната организациска иднина не е лесно предвидлива. За да се добие подобар преглед на промените кои следат, трудовите студии ги земаат предвид сите индикатори кои можат да влијаат врз работничките организации. Тоа значи дека потребен е интердисциплинарен пристап кој ќе ги земе предвид историските, економските, социјалните и психолошките аспекти за да може подобро да го утврди политичкиот потенцијал на работниците.

За тоа, како функционираше работникот во претходниот систем, анализите идентификуваат големо влијание врз тоа како работниците синдикалните организации функционираат денес, (Pringle & Clark, 2011; Dimitrova & Vilrokh, 2005). Претходниот систем, кој тврдеше дека владее во име на работниците, синдикалните организации ги признаваше како интегрален дел од економскиот систем базиран врз националната држава. Притоа, во командната економија, државата беше единствениот работодавец, следствено

врската помеѓу државата и синдикатите беше клучна за одржување на системот. Во теоријата се веруваше дека доколку државата има целосно вработување а синдикатите имаат целосно членство, работниците се тие кои ја контролираат економијата. Во такви нормативни услови, синдикатите имаа лесен пристап до институциите, а со тоа и моќ да ги претставуваат барањата на работниците. Но, вербата дека соработката помеѓу трудот и државата ќе создаде функционален систем, не успеа да ги адресира прашањата на продуктивноста и компетитивноста на домашната економија во рамките на светскиот капиталистички систем и што е уште полошо, промаши да ги припрема работниците за надоаѓањето на капиталистичкиот систем.

Затоа, оваа студија зборува за трансформацијата на македонските синдикати преку времето на транзицијата и времето на економското приспособување за глобалниот пазар, а притоа ја анализира класната динамика во спорот помеѓу капиталот, државата и работниците. Но, хронолошкиот опис за развојот на синдикатите не е единствената цел на оваа студија. Она што како истражувачки тим го интересираше е дали е можен нов организациски концепт, кој ќе го избегне стариот, вертикално-хиерархиски начин на комуникација и одлучување, ќе воспостави мрежа на независни работници организации кои ќе можат да споделуваат солидарност преку синдикално социјално движење. Оваа мрежа, покрај тоа што треба да нуди заштита и поддршка треба да воспостави и политички барања. Ова е клучно затоа што досегашните синдикални организации во реалмот на политичкото се во дефанзива и нивата политичка агенда се сведува на заштита на веќе усвое-

ните пензиски и здравствени права, заштита на јавните услуги и опозиција кон мерките за штедење.

За потребата на идентификација на потенцијалот за формирање на синдикално социјално движење употребивме два методолошки инструменти. Првиот е прашалник со кој се обидовме да ги детектираме политичките ставови на синдикатите на современи трудови прашања како информализација, феминизација на труд, мигранти работници и глобална економија. Но, со оглед на тоа што претставниците на синдикатите не беа расположени да одговорат на нашиот прашалник, и со оглед на тоа што нашиот прашалник беше предолг, одговорите на прашањата не беа ниту репрезентативни, ниту, пак, можеа да бидат предмет на анализа. Затоа истражувачкиот тим се одлучи заклучоците за овој дел од студијата да ги извади исклучиво од фокус-групите на кои имаше претставници од репрезентативните синдикати ССМ и КССС, претставници на гранкови синдикати, претставници независни синдикати, претставници на фондации, претставници на невладини здруженија и грасрут иницијативи. За таа цел органиравме три фокус-групи, во секоја група имаше по 8 претставници со мешани демографските карактеристики. Наодите од ваквиот тип на истражување беа задоволувачки. Затоа, главните наоди од овие групи ќе ги презентираме во форма студија на случај, а со тоа ќе обезбедиме и краток преглед за ситуацијата на работниците денес.

Синдикатите во
претходниот
систем

Со оглед на тоа што синдикатите беа интегрален дел од претходниот системот, тие технички ги артикулираа потребите на работниците. Под ова техничко претставување влегуваше спроведувањето на правото и правата во работниот процес, сигурноста при работа, сигурноста на работните места и заштитата од експлоатација. Дополнително на ова може да се каже дека преку административните мерки, синдикатите се грижеа и за вдомување на работниците, како и за обезбедување на социјалните бенефити. Синдикатот, покрај другото, заедно со менаџментот се грижеше и за обезбедување на производствените цели на компаниите. Менаџментот беше одговорен за потребите на компаниите, а синдикатите за мотивираноста и продуктивноста на трудот. Следствено на тоа, таа врска помеѓу синдикатите, менаџментот и државата беше клучна за економската репродукција и економскиот раст. Но, иако теоретски синдикатите, менаџментот и државата беа во меѓусебна поврзаност, поделбата на односите на моќ не беше ни приближно иста. Во таа хиерархиска подреденост, синдикатите беа субординирани на комунистичката партија, а водството на синдикатите беше составено од службеници назначени од страна на партијата. Така, работничкото лидерство не беше ништо друго, туку бирократско раководство кое се грижеше за функционирање на системот, а синдикатите беа само марионети во рацете на владејачките елити, (Pringle & Clark, 2011; Pringle T. , 2016; Ivanovska)

Во тие услови синдикатите ги менаџираа класните конфликти преку вертикално одлучување и спроведување на директивите од страна на партијата. Но, колку повеќе економскиот систем

потфрлаше, толку повеќе синдикатите ги губеа своите права и својата моќ. Со губењето на својата моќ, синдикатите пред колапсот на системот беа сведени на организации кои се грижеа за делење ситни бенефиции, новогодишни подароци и попусти, додека, пак, партијата одлучуваше за нивните плати, услови за работа, инвестиции и вработувања. Ваквата позиција на работниците ги доведе до состојба на апатичност и неиницијативност која придонесе организациите да го изгубат своето влијание во општеството и да го сведат своето значење на минимум. Со ваков минимум на организациски капацитет синдикатите го пречекаа и надоаѓањето на новиот систем.

Во транзициониот период синдикатите престанаа да бидат интегрален дел на државата. Но, тоа не се случи во сите држави со таков систем. Во Кина и во Виетнам, на пример, синдикатите останаа под патронажа на државата. Овие синдикати сè уште членуваат во асоцијација со Светската федерација на синдикати која е синдикална мрежа создадена во време на социјалистичкиот блок. Руските синдикати, од друга страна, се ослободија од патронажа на државата и добија можност за независно функционирање, следователно на тоа тие станаа дел од Интернационалната конфедерација на слободни синдикати, (Pringle & Clark, 2011). Слично како и руските, синдикатите од Централно-источна Европа се разликуваат во сегменти од сите останати. Тие зазедоа независна насока на преобразба, но неспособноста да воспостават нови форми на внатрешна организација ги доведе до копирање на традиционалниот бирократски апарат на соработка помеѓу синдикатите и државата (Pringle T., 2016). Сепак, желбата да бидат дел од Европската Унија ќе доведе до тоа да ги

приспособат економско-нормативните односи. Како последица, синдикатите мораа да прифатат корпоративистичка политика на трипартидно преговарање помеѓу државата, капиталот и синдикатите. Идејата на ваквата промена беше со цел синдикатите да ги направи поактивни во социјалниот дијалог. Спротивно на тоа, истражувањата, (Dimitrova & Vilrokh, 2005) покажуваат дека тоа ги направи пасивни.

Македонските синдикати ги добија своите карактеристики под двата социекономски системи. Но, за разлика од другите социјалистички системи, Федеративна Република Југославија имаше свој специфичен систем на самоуправање кое подразбираше општествено сопствеништво на средствата за производство. Тој систем беше дефиниран со голема дисциплинска моќ на државата која се грижеше за потребите на работниците, оставајќи ги без потреба и можност да мора да се борат за сопствените права. Така, сè додека државата обезбедуваше целосна вработеност, а работниците ги уживаа своите права, системот постигнуваше класна урамнотеженост. И покрај сите негови недостатоци, комунистичкиот систем во Југославија успеваше да воспостави социјална доверба која беше резултат на егалитарната распределба и пристапот до јавни институции. Онаму каде што системот потфрлаше, дисциплинската држава успеваше тоа да го амортизира. Тоа создаваше чувство на сигурност. Сепак, иако овој систем успеваше да воспостави општествена рамнотежа, она што не успеа да постигне беше ефективни макроекономски перформанси кои ќе бидат конкуритивни со другите економии, пред сè со капиталистичките (Slaveski, 1997).

ПЛАТИТЕ БЕА ДОВОЛНИ
И НИКОЈ НЕ СЕ ЖАЛЕШЕ.
ПОСТОЕШЕ ПОЛНА
ВРАБОТЕНОСТ И НИЕ
НАШИТЕ ПАРИ ОД
ЧЛЕНАРИНАТА ГИ
ТРОШЕВМЕ ЗА ПРОСЛАВИ.
СТВАРНО НЕМАВМЕ ЗА
ШТО ДА СЕ ЖАЛИМЕ.
СОЦИЈАЛНИТЕ ПРАВА
НИ БЕА ОБЕЗБЕДЕНИ,
А ФАБРИКИТЕ БЕА
ПОСЕДУВАНИ ОД
РАБОТНИЦИТЕ

*Поранешен синдикален лидер во Југославија
(Ivanovska, 2014).*

Во таа насока, Славевски (1997) и Шуклев (1996) пишуваат дека доколку сакаме да видиме добри примери за економската неефикасност на југословенскиот систем, тогаш треба да ги разгледаме економските односи кои создаваа инфлација и константно ја зголемуваа стапката на невработеност. Под системот на самоуправување, работниците наместо да вложуваат во реинвестирање за зголемување на нивниот профит, тие најчесто бираа да си ги зголемат платите. Тоа негативно влијаеше врз продуктивноста на трудот и врз создавањето на нови работни места. Понатаму, пишува Славевски, според Уставот на СФРЈ, работниците беа сопственици на средствата за производство. Таквата дефиниција беше нејасна и контрадикторна со оглед на тоа што иако теориски сите граѓани беа сопственици на средствата за производство, во практиката менаџментот раководеше со ресурсите. Ако на тоа се додаде и дека менаџментот беше назначуван од Комунистичката партија, тогаш тоа дополнително покажува дека менаџментот само на хартија беше раководителот на ресурсите, а во суштина партијата беше таа која ги контролираше и ресурсите и менаџментот. Според тоа, може да се заклучи дека и југословенскиот социјалистички систем ги реплицираше класните хиерархиски односи на капитализмот – владееачи, управувачи и работници. Бидејќи во таква општествена констелација вистинската моќ да одлучува за јавното сопственишто ѝ припаѓаше на комунистичката партија, тоа доведе во периодот на општествената трансформација главниот збор да го имаат владетелите.

Првобитната
акумулација и
македонските
синдикати

Со приватизацијата на претпријатијата, синдикатите престанаа да бидат интегрален дел од системот, а нивната нова функција е да бидат автономна страна наспроти интересот на капиталистичката класа. За разлика од социјалистичкиот систем кој го претставуваше економскиот развој, го претставуваше како соработка, во капитализмот економскиот развој се гледа токму во конфликтот помеѓу овие две класи. Но, за да воспостави таков однос, капиталистичкиот систем најпрво треба да предизвика процес на првобитна акумулација. Тоа е процес во кој постои комплетно одвојување на работниците од сопственичките права врз средствата за производство преку кои тие го остваруваат сопствениот труд. Во моментот кога капитализмот ќе застане на сопствени нозе, не само што успева да го одржува овој однос, туку и го репродуцира со постојано зголемување на оваа поделеност. Така, вели Маркс, „Таканаречената примитивна акумулација не е ништо друго туку историски процес на разделување на производителите од средствата за производство. Примитивен е затоа што ја дефинира предисториската етапа на капиталот и на средствата за производство кои кореспондираат со таа историска етапа“, (Маркс, 1999) . Таа етапа, додава Маркс, е испишана во анализите на човековата историја во букви од крв и оган. Тоа е историја испишана со освојувања, поробувања, убиства и е далеку од идеална. Но, она што е најбитно, таа етапа го комодификува трудот на работникот со тоа што му ги одзема средствата за производство и го остава да може да си ја продава само сопствената кожа. Во такви услови единствено нешто што останува на работникот е да си ги продаде своите вештини и да произведе вишок на вредност која за работодавачот ќе обезбеди профит, а за работникот плата. Токму тоа и е една од основните

дистинкции која го одделува капитализмот од останатите системи – работа за плата, (Marx, 1973).

Во Македонија, со оглед на тоа што започнатиот процес на приватизација почна јасно да ги определува класните разлики, а со тоа и разликите во моќ, работниците беа принудени да почнат да размислуваат за сопствените права. Синдикатите, со оглед на тоа што беа интегрален дел од системот, на почетокот на приватизацијата беа во поволна политичка позиција за преговори. Покрај стабилните финансии и големото членство, тие располагаа и со значителна инфраструктура. Земајќи ги предвид сите овие предности, на почетокот од транзицијата синдикатите уживаа голема структурална моќ. Нивната формална интегритетност во системот ги постави во ситуација на директни преговори со државата која го поседуваше капиталот. Затоа, на почетокот на транзицијата политичките елити беа повеќе од волни да го слушаат гласот на работниците кои во исто време беа и нивното гласачко тело. Под вакви услови на стартот на транзицијата работничката класа успеа да ги задржи поголемиот дел од работничките и социјалните права кои беа пропишани со претходниот систем. Сепак, како приватизацијата напредуваше, така се намалуваа правата и моќта на синдикатот. Транзицијата на крајот се покажа како еден историски период во кој се потврди немоќна и незнаењето на синдикатите да се справи со новото време.

Трансформацијата на македонските синдикати започна на крајот на 1980-те со промената на синдикатите на федерално ниво. Во тој период Националната федерација на синдикатите

на Југославија имплементираше политики со кои требаше да се обезбеди поголема соработка на гранково ниво со синдикатите од цела југославија. Реформата предвидуваше унификација на работните стандарди и цената на трудот на цела Југославија. Целта на реформата беше да мотивира внатрешни реструктурирања со кои гранковите синдикати ќе обезбедат поголема автономност наспроти комунистичката партија (Ivanovska, 2014). Тоа е периодот кога синдикатите почнуваат полека да се одделуваат како интегрален дел од механизмот на системот. Македонските синдикати секако, станаа дел од овој процес. Соочувајќи се со предизвиците кои следат од либерализацијата на пазарот и приватизацијата на средствата за производство, Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ) ги прифати овие синдикални реформи и го започна процесот на внатрешна трансформација.

За потребите на оваа реформа, ССМ започна процес на ререгистрација на гранковите синдикати, како независни правни ентитети кои треба да бидат витални во процесот на трансформацијата на општеството. Реформата, исто така предвидуваше гранковите синдикати да делегираат свои претставници во Советот на ССМ, кое требаше да биде тело што има задача да ја креира стратегијата, идните акции и финансиите (Ivanovska, 2014). Но наместо оваа реформа да придонесе кон зајакнување на синдикатите, таа како и во повеќето европски постсоцијалистички земји доведе до раслојување на базичните синдикати наспроти работничката аристократија која доаѓаше од репрезентативните сојузи. Така, гласовите на работниците останаа непретставени, а раководителите на големите синдикати ја добија сета моќ за преговарање. Таквото раслојување доведе до недоразбирања и разочарување

кај работниците, кои сами не можеа да се справат со брзата приватизација. Ваквите внатрешни конфликти создадоа слаби синдикати кои не можеа адекватно да ја искористат сопствената поволна позиција во институционалната рамка, (Kosovic & Copil, 2016; Gardawski, Mrozowicki, & Czarzasty, 2012; Dimitrova & Vilrokh, 2005).

И не само тоа. Конфликти се појавија и внатре во големите синдикати. Со оглед на тоа што голем број на компании се соочуваа со банкрот, отпуштања и закани, лидерството на гранковите синдикати се сврте кон решавање на проблемите во нивната индустриска гранка а со таквата интроверност се изгуби и интересот за солидарност со останатите работници и синдикати. Следствено на тоа, покрај губењето на моќта на синдикалното движење, синдикатите се соочија и со губење на моќта внатре во сопствените организации. Ерозија на членството, губењето на ресурсите и инфраструктурата, како и отпуштањето на професионалниот кадар кој работеше внатре во синдикатите доведе до тоа работничките организации да зависат од неколку раководители кои работат само за сопствениот интерес. Се разбира, тука има и позитивни исклучоци, но тие не беа доволни за синдикатите да можат да ја наметнат сопствената агенда, (Ivanovska, 2014; Majhoshev, Mitkova, & Majhoshev, 2014)

Со надоаѓањето на капиталистичкиот систем, она што им беше понудено на синдикатите е трипартитен договор во кој ќе бидат претставени работниците, капиталистите и државата, (Dimitrova & Vilrokh, 2005). За таа цел во 1996 беше оформен Економско-социјалниот совет. Но, во практиката оваа институција заживеа

дури после 2010, (КСС, 2016). Но она што претходеше на формирањето на оваа институција уште побитно од самото формирање на советот. Неспособноста на државата и синдикатите да ги заштитат работниците доведе до масовни отпуштања. Во поглед на невработеноста до 1997 година тоа ја доведе македонската економија на врвот во Европа со 36.1 % невработено население, (Кпоета, 2016). Ваквиот развој вроди со серија на штрајкови и протести посебно во тешката индустрија, (Majhoshev A. , 2006). Соочени со опресијата врз работниците од страна на работодавачите и неспособноста на државата да интервенира, ССМ доби зголемена побарувачка за правна помош и заштита. Но со оглед на тоа што Сојузот на синдикатите изгуби голем дел од ресурсите и професионалните кадри не успеа да одговори на овој предизвик. Таквата класна динамика доведе да тоа солидарноста помеѓу работничките организации да се изгуби и секој да се бори за сопствените индивидуални права (Ivanovska, 2014).

Ваквата неорганизираност им даде уште поголема мотивација на политичарите да притиснат за понатамошна приватизација. Според Шуклев, голем дел од целокупното општествено сопственшто беше приватизирано во оваа прва фаза. Првата фаза на приватизација беше базирана врз моделот на внатрешни акции со тоа што работниците беа носителите на акциите кои требаше да одлучат на кого ќе им ги продадат, а со тоа и кој ќе биде новиот нов газда (Suklev, 1996, p. 17). Славевски дава дескриптивна анализа на она што се случуваше во тој период, пишувајќи дека менаџментските тимови внатре компаниите користеле серија на мерки од убедување до заканување на работниците при тоа, барајќи тие да станат газди на компаниите. Така, на голем дел од

приватизираните капацитети судбината им беше одлучена под сомнителни околности. Ваквата политичка ситуација беше искористена од определени опозициони политичари кои одлучија да го наметнат прашањето за ефикасноста и општествените последици од овој модел на приватизација. Идејата беше да се промени овој систем со тоа што ќе се обезбеди адекватен модел за македонската економија. Но, понатаму пишува Славевски, таа идеја беше отфрлена од некои моќни менаџери кои најмногу добија од овој прв процес на првобитна акумулација. Но додека да се стигне до новиот модел на Директно продавање, кој во Македонскиот парламент влезе дури во 1993, новата и влијателна капиталистичка класа беше оформена (Slaveski, 1997).

Со оглед на тоа што работниците беа сведоци на насилна приватизација, концентрација на капиталот и масовни отпуштања, ССМ се спротистави на моделот на Директна продажба и сметаше дека ваквиот процес само ќе ги преслика односите на неегалитарна распределба и неправедна дистрибуција на општественото сопствеништво. Покрај тоа, ССМ бараше и акции за работниците, исклучување на сопствеништвото на синдикатите од процесот на приватизација, создавање на јавен социјален фонд за отпуштените работници, гаранција за социјална сигурност за работниците кои доаѓаат од банкотирани претпријатија регулација на правата и обврските на Агенцијата за приватизација и право на менаџирање на компаниите од страна на работниците (Ivanovska, 2014). Но, нивните барања најдоа на отпор од политичките елити.

Еден ваков типичен пример, кој во истражувањето на Ивановска кој остава силен впечаток врз читателот, е примерот за соста-

нокот на тогашниот министерот за приватизација Јане Миљовски со раководството на ССМ. Однесувањето на Министерот на состанокот било арогантно до таа мера што на работниците им рекол: „Доколку почнете да зборувате за акции за работниците во компаниите, ќе станам и ќе си одам. (стр. 53-54)“. Друг пример на притисок е обидот да ја преземе зградата на ССМ. Но синдикатот поднесе приговор пред Уставниот суд кој беше усвоен, а со тоа и ССМ успеа да го задржи седиштето (стр. 51). Третиот пример е иницијативата на ССМ за распишување на референдум со кој сакаше да го предизвика понудениот моделот на приватизација. Имено, ССМ за оваа иницијатива го имаше успешниот старт. Меѓутоа, поради определени нерасчистени околности синдикатот одлучи да го прекине процесот на собирање на потписи. Ивановска пишува дека официјалниот изговор на ССМ е дека не успеале да ги обезбедат потписите, но во интервјуата со претставници на синдикатите се доаѓа до заклучок дека носителите на оваа иницијатива беа соочени со огромни притисоци од владејачките елити (стр. 57).

Владата немаше слух и кон останатите барања на синдикатите. Ги игнорираше дури кога требаше да се донесат колективни договори. Таквите примери укажуваат дека многу не е променето од времето на комунизмот каде партијата решаваше за внатрешните работи на синдикатите. Но, партијата не е единствена за обвинување. Синдикалната импотентност, пред сè произлегува од тоа што ССМ и гранковите синдикати не успеаја да обезбедат авторитет помеѓу работничките класи. Сепак, конфликтот кој произлезе од новиот модел на приватизација, доведе и до тоа ССМ во 1994 и 1995 да потпише колективни договори со кои ќе

им се обезбеди понатамошна легитимност во трипартитниот преговарачки процес, а со тоа и да притисне за формирање на Економско социјален совет, (Ivanovska, 2014). Сепак, Економско социјалниот совет нема да функционира сè до 2010, а причината за нефункционалноста се препишуваше на недостатокот на политичка волја од страна на елитите и менаџерите кои немаа јасна претстава кои синдикати се репрезентативни и со кого треба да преговараат, (КСС, 2016). Извештајот за развојот на Македонија од Европската комисија години наназад, исто така, го адресира овој проблем. Во Извештајот од 2016г. на пример, се бележи дека „нефункционалноста на социјалниот дијалог продолжува да биде една од главните проблеми во националната економија и организираниот труд, (ЕК, 2016)“.

Глобализацијата

и новите

нормативни

пречки

Проблемот на лошата приватизација и нефункционалните институции со кои се соочуваат работните организации не беше единствениот предизвик на кој тие требаше да одговорат. Распадот на претходниот систем се случи во моменти на масовна експанзија и рушење на економските гранците со цел зголемување на пазарите. Ваквата глобализација ги затекна синдикатите и им донесе нови предизвици. За нецела декада се појавија информализацијата и феминизацијата на трудот, миграцијата, масовната експлоатација и деиндустријализацијата кои дојдоа рака под рака со губењето на социјалните бенефиции кои ја обезбедуваа секојдневната стабилност на работникот (Bernstein, 2007). Таквиот шок донесе и голем број на здравствени и еколошки проблеми за кои трудовите студии допрва треба да зборуваат.

Информализацијата на трудот како еден од најголемите предизвици на синдикатите заслужува посебна студија. Таквата флексибилизација на работниот договор според кој работникот може да се ангажира само за определен период и определена работа доведе до тоа работниците да не можат да се квалификуваат за членство, ниту во еден од синдикатите. Информализацијата е дотолку битна, што се смета за еден од главните виновници за ерозијата на членството на старите синдикати и создавање на работничка класа која не може да биде претставена од традиционалните синдикати, (Bremen & der Linden, 2014). Работници со договор на дело, волонтери, изнајмени работници, дигитални работници, самовработени, микро-претпријатија, мигранти, домашни работници, работници во текстилни фабрики, земјоделски работници, собирачи на отпадок, улични продавачи,

питачи, сето тоа современата литература го категоризира како прекаријат, (Arnold & Bongiovi, 2013; Standing, 2011). Условите под кои работат прекарните работници ги прави анемични, постојно во рамките или на работ на сиромаштијата, со голема несигурност за блиската иднина и без никакви општествени бенифиции (Chen, 2007). Таквите услови ги принудуваат луѓето да опстојуваат на маргините од општеството. Гај Стендинг (2011) оваа класа ја гледа како класа во формирање која ќе произлезе од три социјални релации:

- Специфичните односи во процесот на производство (бројни несигурности за работа, нема стабилен работнички идентитет, постои голема алиенација);
- Специфичните односи во дистрибуцијата (без сопственост, зависни од долгови, самоменаџирање на социјалната репродукција);
- Специфичните односи кон државата (denizens, форма на апатрид, луѓе кои имаат седиште во некоја држава но немаат никакви права, помош од институциите, ниту пак, пристап до нив), (Standing, 2011).

Сите овие социјални релации произлегуваат од економски меѓуврски диктирани од капиталот. Под превезот на современо економски развој, капиталот во соработка со државата ги постави новите услови за работа. Таквите услови во трудовата литература се карактеризираат како трка кон дното. Таа трка произлегува од желбата за странски инвестиции и политиките за привлекување на капитал кој наметнува услови кои нацио-

налните држави ги прифаќаат во име на развојот. Сепак, таквиот развој поттикнат од неолибералната глобализација не беше пречекан без отпор. Статистичките податоци покажуваат дека после 1996 година бројот на штрајкови во Соединетите Американски Држави доби значителен пораст. Таков пораст на индустриските акции и штрајкови беше забележан и во Шпанија, Италија, Франција, Германија и Британија. Во центарот на сите овие штрајкови беа базичните синдикални организации кои ги отфрлаа новите услови за работа и флексибилизација на трудот предложени од глобалниот капитал, (Moody, 1997).

Во македонската трудова литература, постојат студии кои мапираат дел од синдикалните борби водени од базичните синдикати во периодот на транзиција и глобализација. Покрај тоа, постојат студии во кои се анализираат институционалната рамка и последиците кои произлегуваат кон трудот. Исто така, постојат студии кои се занимаваат со прекршување на колективните договори, студии кои ги анализираат искуствата на прекршување на работничките права во странските инвестиции. Понатаму, постојат студии кои го анализираат правото на штрајк, како и студии кои зборуваат за класната раслоеност кои произлегуваат од обевредување на трудот (за референци види библиографија). Сите овие студии ни укажуваат на идеологијата за тоа како капиталот и македонската држава го разбираат економскиот развој.

Оваа идеја за либерално економски развој критички може да се анализира преку интердисциплинарен пристап преку примена на различна дискурзивна методологија. Сепак, македонската стручно политичка дебата овој развој најчесто го анализира

преку ексклузивен либерално економски дискурс или преку политикантско препукување за тоа која партија допринесла повеќе или помалку за приватизацијата и економскиот развој. Се разбира, ваквите дебати скоро и никогаш не го ставаат работникот во центарот на дебатата, иако работниците се тие кои создаваат развојот и вишокот на вредност кој подоцна може да биде распределен, реинвестиран, профитиран, платен, оданочен, репродуциран. Сепак, доколку сакаме да доловиме под какви институционални услови се извлекува овој вишок на вредност, наједноставно ќе биде ретроспективно да се анализира Законот за работни односи и останатите закони кои директно или индиректно ги регулираат правата на луѓето кои работат за плата.

Да започнеме со кратка анализа на институционалната рамка. Во светски рамки уште од почетокот на 1970 години со експанзијата на капиталот и проширувањето на пазарите се направи притисок за промена на националните институции врз основа на неолибералните политики за економски развој (Amsden, 2009; Friedman, 1982). Овие промени доведоа до реструктурирање на капиталот и условите на акумулација манифестирани преку либерализација и концентрација на капиталот проследено со флексибилизација на трудот. Така, покрај тоа што неолибералната глобализација воведоа пошироки форми на акумулација доведе и до промени во урнеците на производството и конзумеризмот; исто така, таа и го ослаби суверенитетот на националните држави кои претходно имаа тенденција да ги редистрибуираат ресурсите во форма на државна благосостојба. Државната на благосостојба, моделот на економско планирање го базираше врз основа на договор помеѓу синдикатите, капиталот и држа-

вата, но со оглед на тоа што овој модел беше значително ослабен, капиталот стана транснационален, динамичен и агресивен а трудот стана дефанзивен, пасивен и информализиран (Lipietz, 1982; Moody, 1997).

Неолибералните политики промовираат дека на пазарот функционираат најдобро кога е слободен, а за таа цел треба да се обезбеди слободно меѓународно тргување, да се зајакнат индивидуалните сопственички права и владеењето на правото кое ќе ги штити тие сопственички права. Така, правната рамката која промовира индивидуална слобода на склучување на работен договор помеѓу две правни тела на слободен пазар стана доминантен правно-економски однос, (Harvey, 2005, p. 5). Како резултат на оваа рамка, синдикатите и работничките организации изгубија голем дел од колективната моќ, пред сè во политичката сфера, и се сведоа на тоа како индивидуалци или мали групи да бидат застапувани од невладини и хуманитарни организации. Ваквото губење на авторитетот на синдикатите ги доведе и во ситуација да не можат да ја претставуваат работничката класа. Нивната немоќ за контрола врз државните политики се прошири во другите сфери како образование, здравство, социјалните бенефиции и пензискиот систем. Префрлајќи се од колективно на индивидуално преговарање, современиот капитализам остави голем дел од армијата на невработени да бидат политички незастапени и да бидат лесна мета за експлоатација на компаниите и големите корпорации. Таквата унерамнотеженост во моќта е главниот мотиватор на постојаното зголемување на класните разлики и соодавање на општества каде мала група на привилегирани поседуваат поголемо богатство од сите останати.

Македонската економска средина започна да се менува со почетокот на транзицијата. Покрај тоа што таквата трансформација остави длабока трага врз начинот на кој денес функционираат синдикатите, тоа остави и длабока трага врз индивидуалниот работник. Процесот на трансформација е постојан и никогаш конечен, така да, предизвиците за прифаќањето на капиталистичката економија не завршија со периодот на приватизацијата и првобитната акумулација. Предизвиците кои следуваат за овој дел од светот, трудовата литература ги поврзува со интегрирањето на државите во развој во светската економија и со интегрирање во ексклузивниот пазар наречен Европска Унија. Моделот за кој се зборува, подразбира привлекување на странски капитал како модел на економски развој. Тој модел подразбира дека средината треба да биде пријателска кон инвеститорите и нивниот капитал. Но тоа не е само куртоазна идеја. Намалување на работничките права и лимитации за синдикално здружување, намалување на социјалните бенефиции како последица на намалување на даноците, бенефиции за инвеститорите и експлоатирачките услови за работа се само дел од мерките кои се преземаат за приспособување на општеството за диктатот на капиталот, (Chang, 2008).

Обезвреднување на трудот

Сите овие политики доведоа до континуирана опресија врз работникот, оттука корелацијата помеѓу економските политики

на намалување на работничките права и содавањето на класно раслоено општество е директна. Таквото раслојување може да се анализира уште од почетокот на распадот на социјалистичкиот систем, но најголем скок кон флексибилизација на трудот се случи со Законот за работни односи, донесен во 2005 година. На Законот му претходеа и политички превирања. Синдикатот за образование наука и култура (СОНК) организираше штрајк кој го привлече вниманието на јавноста. Несогласувањата помеѓу СОНК, кој беше членка на ССМ, доведе до тоа СОНК и уште неколку гранкови синдикати да се отцепат од ССМ и да оформат нова федерација под името Конфедерација на слободни синдикати (КСС), (Фокус, 2015; КСС, 2016). Поларизација на јавноста предизвика и изјавата на тогашниот Министер за труд и социјална политика, Стефчо Јакимовски кој оправдувајќи го новиот Закон изјави дека „работниците се заштитени како мечки во планина“, (Time.mk, 2005). Сите овие политички прилки водеа кон крајната цел, донесување на нов Законот за работни односи кој ќе биде адекватен за странскиот капитал. Помеѓу 2005-2009 Законот доби четири големи измени, а во периодот помеѓу 2010-2014 законот доби нови единаесет амандмани. Вклучително со промена на законот за работни односи, променети беа и законите за право на штрајк, Закон за заштита при работа, Законот за инспекторатот на трудот, а беа донесени и Законот за еднакви можности и законот за мобинг.

Со Законот за работни односи (2005 – 2010) периодот на привремено ангажирање во фирмата пред вработување беше покачен од 3 на 5 години, што му даде можност на работодавачите да ги држат работниците на кратки договори за долг период во кој ќе

можат да го експлоатираат без притоа да му обезбедат сигурност. Понатаму, работниците со овој закон се обврзани да работат она што ќе им каже сопственикот, иако тоа не се вклопува во описот и квалификациите на работникот. Законот, исто така, ја олесни и процедурата за отпуштање од работа и ги лимитира правата за организирање на штрајк со што значително се зголеми моќта на работодавачот наспроти работникот. Понатаму, законот го продолжи лимитот за работа во трета смена од една недела до неопределено, што значи дека работникот може да работи трета смена сè додека му наложува сопственикот, а тоа може да послужи и како дисциплинска мерка кон работникот. Со новиот Закон, исто така, се намали годишниот одмор до максимум 20 дена и му се даде можност на работодавачот да бира кога ќе му дозволи работникот да оди на одмор. Се намали и можноста за добивање на старосна пензија. Се укина правото на социјална помош за работникот кој самиот ќе си поднесе оставка. Се намалија обврските кои работодавачите ги имаат кон работниците кои ќе бидат прогласени за технолошки вишок итн., (Савески, Апасиев, Ковачевски, & Василев, 2010).

Што се однесува, пак, до измените кои се имплементирани во последните неколку години, измени, кои, исто така, влијаат врз унермнотеженоста на моќ помеѓу работодавачите и работниците, вклучуваат намалување на критериумите за казнување и намалување на казнените глоби за работодавачите кои не ги почитуваат одредбите од Законот. Понатаму, измените предвидуваат намалување на платата што работникот ја прима додека е суспендиран од работа. Намалување на правата за здравствено осигурувања за невработените. Бирократизација на процеду-

рата и барање на соогласнот од работодавачот за формирање на синдикат, како и нови амандмани со кои се ограничува правото на штрајк. Со измените му се даде право на работодавецот да врши постојано надгледување во работниот процес итн. Со оглед на тоа што правата на работниците се намалија, а правата на дисциплински мерки се зголемија, работниците и немаат некој избор освен да бидат послушни и да молчат дури и кога основните човекови права им се загрозени (Краљевски, Лутовски, & Костовски, 2015).

Но, работниците во Република Македонија не се соочуваат само со намалување на нивните права. Нефункционалноста на институциите при заштита на законите се одразува со практики на неформална опресија врз работниците. Покрај тоа што владетелите многупати го доминираат најголемиот репрезентативен синдикат и ја имаат работничката аристократија на нивна страна, постојат примери кои покрај тоа што укажуваат на непочитување на законите, исто така, тие укажуваат и на непочитување на колективните договори. А колективни договори не обезбеду-

**NEED TO CUT COSTS?
INVEST IN MACEDONIA**

- LOWEST FLAT TAX ON PROFIT** 10%
- LOWEST FLAT TAX ON INCOME** 10%
- FAST COMPANY REGISTRATION** 4 HOURS
- 0% TAX ON REINVESTED PROFIT**
- FAST ACCESS TO LARGE MARKET** 650 MILLION CUSTOMERS
- MACROECONOMIC STABILITY** LOW INFLATION
- ABUNDANT AND COMPETITIVE LABOR** €502 MONTH AVG GROSS SALARY
- EXCELLENT INFRASTRUCTURE AND TRANSPORTATION**
- EU & NATO CANDIDATE COUNTRY**

ваат ништо друго, туку само статутарниот минимум во поглед на условите за вработување. Ваквата состојба на работниците и синдикатите ги ограничува во колективното преговарање за унапредувањето на заштитата при работа, платите, работните услови и ги прави сè уште зависни од соработка со институциите и политичарите. Ваквите игри ги оставаат големите синдикати без доверба од членството и базичните синдикати што ги прави репрезентативните синдикати да не можат да ја претставуваат ситуацијата на терен, (Pringle & Clark, 2011; Pringle T. , 2016; Majhoshev, Mitkova, & Majhoshev, 2014).

Мометално злоупотребите на Законот и колективните договори се случуваат и во приватниот и во јавниот сектор. Истражувањетата укажуваат на тоа дека најчести примери на прекршување на колективните договори се случува преку неисплаќање на ветерните бонуси, К-15, годишните одмори, трошоците за транспорт, намалување или неисплаќање на издатоците за храна, неисплаќање на прекувремената работа, неисплаќање на издатоците за пензиско и здравствено осигурување, непочитување на критериумите за прогласување на технолошки вишок, закани кон оние работници кои се обидуваат да оформат синдикат или да започнат штрајк, насилство врз жените, мобинг итн., (ЕСЕ, 2011; Bashevska, 2014; Башевска & Ставревска, 2016).

ВО СИТУАЦИЈА КОГА СТРАНСКАТЕ
ФИРМИ КОИ ДОБИВААТ ДРЖАВНА
ПОМОШ ГЕНЕРИРААТ САМО 2 % ОД
МАКЕДОНСКИОТ БДП И ДАВААТ
САМО 1,7 % ОД ВКУПНИОТ БРОЈ
ВРАБОТЕНИ ВО ДРЖАВАТА, МОЖЕ
ДА СЕ ПРЕТПОСТАВИ ДЕКА
ВЛАДАТА Е СВЕСНА ЗА ТОА ДЕКА
НЕМА НИКАКВА МАТЕРИЈАЛНА
ОПРАВДАНОСТ ОД ФАВОРИЗИРАЊЕТО
НА СТРАНСКАТЕ ИНВЕСТИЦИИ И
ДЕКА ЦЕЛТА НА ОВИЕ ПОЛИТИКИ
Е ВСУШНОСТ ДРУГА.

Странски

капитал

Во литературата дискусиите за позитивните и негативните страни за моделот на економски развој преку странски инвестиции е прилично развиена. Но искуствата се дотолку различни што емипирските анализи покажуваат дека некаде биле пресудни за развојот на определени држави, а некаде за економскиот колапс. Овој модел пред сè беше успешен после Втората светска војна во Источно азиските земји каде јапонските инвеститори ја увидоа можноста на ефтината работна рака во Јужна Кореја и Тајван. Таквите инвестиции не беа само можност за јапонскиот капитал, туку и за државите кои имаа интерес за економски развој (Schrank, 2003). Подоцна, многу држави се обидоа да го копираат овој модел, но не беше секаде успешен, (Khan, 2007; Rodrik, 2005).

Во Македонија идејата за развој преку странски инвестиции доби особено значење после 2006 година со доаѓањето на Владата на ВМРО-ДПМНЕ. За да постигнат компетитивни услови, тогашната влада започна со намалување на административните и правните пречки за создавање на поволна инвеститорска средина. Намалување на даноците, намалување на работничките права и социјалните трансфери, потиснување на синдикатите и делење на бенефиции за инвеститорите кои беа само дел од мерките, (Јовановиќ, 2017; Савески, Садику, & Василев, 2013). Таквите реформи резултираа со 14 економски зони, долгогодишна кампања „Invest in Macedonia“, формирање на Агенцијата за странски инвестиции и промоција на извозот на Република Македонија, како и Дирекцијата за технолошки индустриски развојни зони, (Invest in Macedonia, 2017; DTIDZ, 2017) .

Сепак, очекуваните резултати на политичките елити не вродија плод. Студиите, подетално ги анализираа придобивките и загубите кои државата ги прави со овие политики како и придобивките и загубите кои работниците ги имаат, работејќи во овие економските капацитети. Притоа, во поглед на придобивките и загубите доаѓаат до заклучок дека средствата кои државата ги издвојува за странските инвеститори практично завршуваат како нето-добивка за фирмите, а тоа не придонесуваат значително за националниот бруто-домашен производ. Понатаму, студиите заклучуваат дека странските инвестиции исто така не придонесуваат значително кон вработеноста во државата зашто што работниците кои работат за странските инвестиции не сочинуваат повеќе од 1.7 % од вкупната стапка на вработеност. Понатаму, вкупната сума на платите кои вработените ги добиле во овие економски капацитети не ги надминуваат средствата кои владата ги потрошила за привлекување и за вложување во овие фирми. Странските инвестиции, исто така, не придонесуваат кон развојот на домашните претпријатија, затоа што не ги развиваат индустриските врски, (Јовановиќ, 2017; Близнаковска & Колекески, 2015; Гарванлиева, 2016; Мојаноски, Тодоровска, & Георгиевски, 2016).

Во ситуација кога странските фирми кои добиваат државна помош генерираат само 2 % од македонскиот БДП и даваат само 1,7 % од вкупниот број вработени во државата, може да се претпостави дека владата е свесна за тоа дека нема никаква материјална оправданост од фаворизирањето на странските инвестиции и дека целта на овие политики е всушност друга (Јовановиќ, 2017).

Во поглед на работничките права и условите за работа, студиите заклучуваат дека секоја фирма вработува на определено време што креира страв и несигурност кај работниците, платите и нормите на продуктивност кои се очекуваат од работниците не се сразмерни, во ни една од овие странски инвестиции нема синдикат, затоа што секое работнички здружување е санкционирано. Сите овие негативни страни се должат на нејасност на законите и молчењето на државата секогаш кога некоја од овие компании ќе премине во сивата зона. Но, она што заслужува уште поголемо внимание е тоа дека во голем дел од овие странски инвестиции се кршат позитивните законски прописи и работните договори со тоа што работниците се изложени на мобинг, неисплаќање на прекувремена работа, примораност за работата во викенди и празници, ускратување на можноста да го користат годишниот одмор, ограничување на слободата за разговарање со други работници и новинари, како и ограничување на слободата за користење на тоалет, (Јовановиќ, 2017; Близнаковска & Колекески, 2015; Гарванлиева, 2016; Мојаноски, Тодоровска, & Георгиевски, 2016) .

Состојбата на
синдикатите и
работниците денес

Земајќи ги историските прилики и политиките кои произлегоа од односите на моќ, доаѓаме до анализа на современи случаи на работничка проблематика. Студиите на случај кои ги презентираме произлегуваат од трите фокус-групи кои ги спроведовме за потребите на ова истражување. Во фокус-групите учествуваа претставници на репрезентативни и независни синдикати, невладини организации, индивидуалци активисти, фондации и меѓународни организации. Во фокус-групите се покренаа прашања за меѓусебна помош, се делеа совети, се разговараше на теми од областа на трудот и социјалните политики, се разговараше за индивидуални примери на синдикална борба, за односот на синдикатите со државата, за односот на невладините организации, фондацииите и меѓународните организации кон синдикатите. Случаите кои ги презентираме во оваа студија произлегоа токму од овие дискусии. Секој случај со нивната специфичност ги опишува токму оние синдикални проблеми на кои оваа студија се повикува. Поуките кои се извлечени од работничките приказни произлегуваат од овие разговори.

Работнички приказни

Независните и репрезентативните синдикати

ФЕНИ ИНДУСТРИ од Кавадарци вкупно вработува околу 1000 работници. Висок процент на вработените работници се меѓу

50 и 60 години претежно се од околните села на Кавадарци. Во последните неколку години после нејзината приватизација менаџерските тимови и газди се сменети неколку пати. Во 2017 година настаната е продажба на фабриката која е купена од странска компанија со турски сопственици но бугарската фирма ЕНЕКОД. Во целиот овој период правата на работниците не се почитуваат, нивните плати доцнат, а покрај тоа и постојано се намалуваат. Во ФЕНИ постои синдикална организација која е дел од гранковиот Синдикат на индустрија, енергетика и рударство (СИЕР). Но, во услови на кршење на работничките права, согласно Законот за работните односи или намалување на стекнати права и висина на плати внатре во фабриката, СИЕР како гранков синдикат вообичаено пристапува во дијалог со работниците кој треба да ја смири тензијата и револтот со што би се избегнало штрајк или прекини на работата.

Акции и активности на синдикалци вработени во ФЕНИ кои како базичен синдикат се борат за почитување на правата и исплата на платите, без поддршката на гранковиот синдикат ги става овие работници во ранлива и немоќна позиција. Во таква позиција синдикалци повеќепати се соочуваат со притисоци кои создаваат страв кај нив членови, отуство на солидарност и доверба, што во клучните моменти на правна разрешници ги става во ситуација на одбрана на интересот на работодавачот, наспроти интересот на нивните соработници.

Синдикалец од базичната синдикална организација на ФЕНИ после неколку месечно задоцнување на платите, иницира спроведување на анонимна анкета во која работниците се изјаснуваат

за организиран прекин на процесот на производство со барање за исплата на задоцентите плати. Со обидот да се реализира јасно изразената волја за прекин на работата, компанијата пристапува кон целно изолирање на синдкалаецот кој е идентификуван како иницијатор на организиран прекин на производството. Работодавачот со цел да се справи со потенцијалната закана започнува дисциплинска процедура и процес на наоѓање на слабости и грешки кај работникот, со крајна цел да се откаже од синдикалните активности кои беа насочени кон колективно прекршени права, вклучувајќи ги и неислатените месечни плати. Ваквата незаштитената позиција на синдкалаецот, кој истовремено не наоѓа синдикална солидарност во колективот и гранковиот синдикат, го остава работникот и базичниот синдикат во неповолна позиција. Еве ја неговата приказна:

Вработен во ФЕНИ на работно место за хидраулични машини, синдикален член долги години и од ноември 2016 година избран за член на Синдикалното собрание при фабрика ФЕНИ ИНДУСТРИ Кавадарци. Активен на социјалните мрежи преку фејсбук- страницата „Реално Кавадарци“. Од неговото активирање и гласно изразување по однос на проблемите на работниците, вклучувајќи и објавување на фејсбук-страницата „Реално Кавадарци“, започнале хајки и притисоци од страна на раководството на фабриката. Неговата плата во текот на минатите години се намалила 100 %, од 40000 денари на 18000 денари. Освен намалувањето на платите како голем проблем, клучна е нивната акумулирана неисплата општо на сите работници заради што работникот станува погласен во средбите на синдикалната организација и бара начини за заедничко наоѓање на

решенија преку синдикатот. Еден од начините за кои имало синдикална согласност била спроведување на анонимна анкета на мислење за привремен прекин на работата на која сите работници одговориле потврдно. Таквиот синдикален активизам, вклучително и неговата јавна критика беа неофицијално основа за сите постапки кои официјално се водат против него во форма на дисциплински комисији, психолошки мобинг и отказни решенија заради грешки во работниот процес. Работникот има два судски процеси за прекршени работнички права, засега закажани се две рочишта. Во тие процеси Синдикалниот претседател на работниците во фабриката е повикан како сведок, но од страната на работодавачот, двата сведока предложени од работникот биле одбиени од страна на Судот. Во меѓувреме, настапи и стечајот на фабриката, а исход од судот се чека во јануари.

Поуки :

- Воспоставување на независни синдикални организации директно од синдикалци активисти во фабриките и нивно локално, независно гранково поврзување;
- Внатрешно зајакнување преку вмрежување со разнородно синдикално блиски организации како социјални движења, независни новинарски истражувачи и медиуми и поискусни независни синдикати заради размена на искуство, правна заштита, солидаризација и медиумска поддршка;
- Остварување на редовни координативни состаноци со останати организации за размена на информации и ширење на солидарноста;

- Самоорганизирана синдикална едукација со поддршка од сродни независни синдикалци и градење на независна синдикална политика;
- Воспоставување на синдикално движење кое ќе нуди одговори и отпор кон наметнатата немоќ, страв и потчинетост кон работодавачот. Со овие типично вкоренети психолошки шеми кај работниците се манифестира чувство на изолираност, чувство на несигурност и постојана закана. Тоа води кон недостаток на доверба кон силината на колективот;
- Осмислен медиумски пристап и тактики на претставување на проблемите во јавноста при тоа да се држи до заштита и анонимност на директниот извор на информации со цел работодавачот да не може да таргетира лице врз кого ќе врши притисок.

Синдикат за образование, наука и култура – СОНК

Актерка вработена во еден од националните театри во Република Македонија е членка на Синдикатот на образование, наука и култура (СОНК) и е синдикална претставничка на 30 вработен театарски работници. Според синдикалката, клучниот проблем кој воедно е најголема кочница за унапредување и заштита на работничките права, во конкретниот случај во областа на културата/театарот е отсуството на колективен договор. Колективниот договор всушност бил дискутиран и обработуван од страна

на вработените, но формално правно неговото донесување во рамки на гранковиот синдикат е можно само со негово потпишување од страна на актуелниот претседател на СОНК и Министерството за култура. На повеќе наврати синдикалната барала одговори од претседателот на СОНК, поврзани со донесување на колективниот договор, но безуспешно. Според синдикалната, театарските работници не се соодветно застапени при СОНК. Ова се темели на фактот дека во сегашниот формат на организација на СОНК нема автономна секторска претставеност, туку мултисекторска и регионална и во неа доминираат наставници и други работници од образованието. Така, театарските работници, проблемите и прашањата не можат да ги артикулираат од аспект на нивната специфичната проблематика. Во практиката, театарските работници од театарот на синдикалната се среќаваат на општинско ниво заедно со наставниот кадар со кој не ги дели истите работнички проблеми. Според синдикалната, за да има функционален синдикат, на СОНК му е потребно реструктурирање во кое секој базичен синдикат ќе биде добро застапен и нивните барања нема да бидат разгледувани само во контекст на големата гранкова слика.

Членовите во базичниот синдикат се условени со поволности и бенефиции како банкарски кредити кои се обезбедени од СОНК. Во тој контекст, работниците се плашат дека доколку оформат независен синдикат и се отцепат од СОНК, ќе ги изгубат привилегиите на подигнатиот кредит. Незнаењето на работниците за тоа како функционира банкарскиот систем во овој случај е злоупотребено од гранковиот синдикат што ни укажува на еден од проблемите на кои треба да се работи.

Поуки :

- Детектирање на механизмите со кои гранковите синдикати го држат и контролираат членството;
- Градење на солидарна мрежа за информирање на работниците за правните замки за членство во традиционалните синдикати и информирање за искуствата на синдикалните политикантски игри;
- Ослободување на членството од традиционалните синдикати во кои гласот на базичните синдикати никогаш не се зема како приоритет и формирање на независни синдикални организации.

Синдикатите и меѓународните организации и фондации

Во втората фокус-група учесниците покренаа суштински прашања за нефункционалноста односно неуспешното адресирање на предизвиците и проблеми на работниците од страна на меѓународните институции и фондации. Со оглед на продлабоченото непочитување на работничките права кое е најсилно изразено во трудоинтензивните гранки на чевларската, кожната и текстилната индустрија, искусен увид дадоа локални активисти борци за работничките права на текстилните работници во Источниот Регион. Во фокус групата беше дискутирано и отсуството на соработка со меѓународни организации, фондации и

невладини организации. Заради оваа потреба, во фокус-групата учествуваа и неофицијален претставник на една меѓународна организација, претставник од социјалдемократска фондација и претставници од невладините организации.

Промената на социјалистичкиот систем заедно со реформите на уредување на социјалните односите врз принципите на пазарна економија, од темел го поместија фокусот на синдикатите како работнички институции. Модерната држава сега најчесто на нив гледа како на организации кои се дел од граѓанското општество. Така, на општествено ниво меѓународните организации и фондации побрзо би соработувала со невладина организација која третира работничка проблематика отколку со синдикатите. Ваквот пристап го стеснува просторот за автентично претставување на работниците, и додатно прави притисок врз синдикатите преку нереално поставени критериуми, за очекуваните резултати. Така, борбата за заземање на институционалниот работнички простор станува уште поограничен.

Ваквата алеинацијата на синдикатите не ретко резултира и со физичко отсуство на синдикалните претставници во преговарачките тела. Поради тие причини, дури и подготовката и консултацијата на документите за програмирање на европската помош наменета за работните права и вработувања, не стигнуваат до синдикатите. А и да стигнат, тоа е претежно во техничка форма. Претставништвото на Европската Унија во Македонија додатно може да се критикува затоа што во приодот кон работничките проблеми не користат холистички пристап и не ја третираат целокупната проблематика која произлегува од

економско социјалните односи диктирани од капитализмот. Ова е само еден пример.

Невладините организации и работничките права

Текстилната индустрија во Република Македонија вработува околу 40 % од сите вработени во преработувачката индустрија, 70-80 % од вработените во оваа индустрија се жени и во најголем дел концентрацијата на текстилни фабрики е во Штип и Источниот Регион (СКМ, 2015). Најчесто исплатена плата на вработените во оваа индустрија е минималната плата, според сведочењето на активистите од од невладините организации во реалноста заради манипулација со работниците и враќање на заработката, платата изнесува помеѓу 4000 и 5000 денари. Според извештаите од организациите кои прават мониторинг на оваа средина, вообичаена е практика на работодавачите да наметнуваат прекувремена работа и работниот ден да изнесува 12 саати, дури и во период на високи температури. За оваа индустрија, наспроти законските одредбите, сабота е нормален работен ден. И не само тоа, постојат сведоштва на искуства со кои се наложува на работниците да потпишат документи за откажување од одморот и откажување од правото за користење на годишен додаток (К-15). Додека овие состојби траат со години Синдикатот за текстилната, кожарската и чевларската индустрија при Сојузот на синдикати на Македонија останува анонимна институција за работниците во текстилните фабрики.

Последните неколку години битката за воспоставување правда преку јавно адресирање на проблемите ја преземаат неколку-

мина активисти, дел од нив поранешни работници/ки во текстилната индустрија, кои преку формирање на невладина организација се обидоа да ги покренат овие прашања. Постојат неколку механизми преку кои оваа организација ја води нивната активна битка. Анонимно пријавување на прекршените работнички права, логистичка помош, јавно објавување и мониторирање на фирмите каде има случаи на колабирања на работните места, пријавување на прекршоци во соработка со домашни невладини организации за човекови права. Тоа се активностите по кои веќе почна да ги препознава јавноста. Оваа организација, за само мал период на активизам, покрај тоа што ја зголеми мобилноста кај работниците и освестувањето за синдикално самоорганизирање, туку и се наметна во јавноста како глас кој ги претставува текстилните работници/чки. Сепак, ваквиот активизам иако потекнува од работници во индустријата, не наидува на поддршка од меѓународните организации.

Тоа се случува поради неколку причини. Првествено, меѓународните организации и фондации не посветуваат поголемо внимание на работничката проблематика или тоа го прават како дел од борбата за човекови права. Второ, невладините организации кои се занимаваат со работничка проблематика немаат организациска поставеност која одговара на критериумите на повиците од фондацииите. Трето, од страна на фондацииите и меѓународните организации синдикатите сè уште не се признаени како дел од граѓанското општество.

Поуки :

- Воспоставување на мрежа на синдикати кои ќе можат да лобираат пред меѓународните и домашните фондации за одвојување на средства за невладините организации кои работат на работничка проблематика и признавање на синдикатите како дел од граѓанското општество.
- Соработка помеѓу невладините организации и базичните синдикати со цел да се обезбедат логистички средства за активните работници кои сакаат да стигнат до нивните колеги и да ги синдикализираат.
- Сведоштвата укажуваат на тоа дека на 25-годишното постоење на искуства на експлоатација и кршење на правата, денешните генерации на работници кои никогаш немале допир со претходниот систем, не знаат што е тоа синдикат и која е неговата улога. Поради таа причина е потребна заедничка кампажа на независните синдикати со цел едукација на работниците за придобивките од синдикалното организирање.

Независните синдикати и институциите

Во третата фокус-група присуствуваа поединци кои се дел од независни и самостојни синдикати, како и претставник од гранков синдикат дел од Сојузот на синдикати на Македонија.

Со нивните лични искуства тие ја рефлектираа состојбата на најзагрозената категорија на работници во приватниот и во јавниот сектор. Тие случаи укажуваа на тоа до кој степен е неприменет и прекршен Законот за работни односи, Општиот колективен договор и колективните договори, преку кои се покажува немоќта на обичниот работник. Во фокус-групата, членовите дополнително го изјаснија нивниот сомнеж кон засега декларативниот дискурс на новата владеачка социјалдемократска опција, по однос на промените во законодавството и намалувањето на времетраењето на правото работодавачот да склучува договори на определно време од 5 години на 6 месеци. Овој сомнеж е поттикнат од занемарување на итните приоритети за адресирање на најгорливите проблеми и непостоењето на континуиран вклучувачки дијалог на синдикатите во процесот на консултација и реализација.

Кај независните синдикати, пак, се појавува недвосмислена свест дека Законот за работни односи и квалитетот на неговата примена се клучниот инструмент на власта и кооптираните синдикати преку кој Македонија во континуитет се одржува како земја со силно нарушени човекови права. Тоа го аргументираат врз основа на непочитување на ЗРО и состојбата на инструментализираност во која се наоѓаат репрезентативните синдикати. Тоа докажува дека секоја детерминирана работничка акција предводена од потребата да се зачува и да се бара човековото право кое произлегува од работниот однос, не може да се вроди со успех. Преку примерите кои ги даваат претставниците на независните синдикати се доаѓа до заклучок дека интересот на државата се сведува на соработка помеѓу политичките партии

и работодавачите, а механизмите кои се користат за одржување на овој интерес се стравот, послушноста и контролата врз работникот. Тоа е една од клучните точки каде настанува несогласување помеѓу независните синдикати и репрезентативните синдикати. Ова е една од тие приказни.

Национална установа Македонска филхармонија и Национална Установа Македонска Опера и Балет

Во 2007 година на иницијатива на работниците од НУ Македонска филхармонија и НУ МОБ формиран е Самостоен синдикат на музичките работници. Донесените измени во Законот за култура во 2014 година, кој според независниот синдикат беа неприфатливи, беа прекутно прифатени од репрезентативниот Синдикатот за образование, наука и култура (СОНК). Поради неактивноста на СОНК, дел од културните работници започнуваат иницијативата за формирање на нов независен Синдикат за култура на Република Македонија (СКРМ). Така започнуваат и проблемите.

Најпрво, наместо законските 30 денови за негова регистрација, Министерството за труд и социјална политика цели 30 месеци ја одолговлекува постапката за регистрација на овој посебен синдикален субјект. Со одолговлекувањето на процедурата се отвори и можност за притисок и мобинг врз работниците кои беа препознаени како иницијатори на ваквото отцепување од СОНК. Меѓутоа, независниот синдикат по раздвојување од синдикалните структури, се ослободува од авторитарен начин на управување и расчистува со старите условувачки методи за задржу-

вање на членството. Така, се поставува нова внатре демократска организација кој првенствено се води од уставната одредба дека работниците имаат право да се организираат во синдикат заради унапредување на нивните права (Устав, 1991). СКРМ започнува со иницијативи со кои го придобива вниманието на јавноста и на државата. Одделувајќи се од традиционалната синдикална структура во која немаше простор за специфичните барања на овие работници, СКРМ станува успешна приказна за независен македонски синдикат.

Поуки :

- Да се користат Уставните одредби при аргументација за заштита на правата на работникот и синдикалните организации;
- Покренување на внатрешна борба внатре гранковите синдикати со цел расчистување на приоритетите на работниците од базичните синдикати;
- Активни доброволни синдикални групи за дефинирање на барања на синдикатот,
- Проактивен однос со медиумите и јавно искажување на ставовите и барањата.

Работниците во МЗТ Леарница

МЗТ Леарница е претпријатие во стечај со околу 200 вработени. Работниците во МЗТ Леарница имаат своја Синдикална органи-

зација дел од гранковиот синдикат при ССМ, Синдикат на индустријата, енергетиката и рударите (СИЕР) со управно тело Синдикален одбор. Работниците во ова претпријатие се соочувале со наталожување на неисплатени плати и големи неправилности во договорите за вработување кои на работодавачот му овозможувале злоупотреби. Додека работниците трпат неправда со години, претседателот на Синдикалниот одбор, на таа позиција 20 години, не одговара соодветно на наталоженото незадоволство (Гласник, 2017). Со оглед на тоа дека синдикатот немал никаква реакција на непочитувањето на работничкото право и ненавремената исплата на платите, во 2015 година еден работник станува синдикален претставник и во Синдикалниот одбор отворено го отвора прашањето за потребата од прекин на процесот на производство и прогласување на штрајк. На работникот, во времето додека бил дел од Синдикалниот одбор, му се случило да добие казна од претпоставениот заради несогласувања.

Кратко време по актуелизирањето на прашањето за штрајк, претседателот на Синдикалниот одбор заминува од таа позиција, а работникот е прогласен за претседател на Синдикалната организација МЗТ Леарница. Заради следење на синдикалните процедури, работникот побарал од матичниот гранков синдикат СИЕР да му даде поддршка за организирање на штрајк. За него, додека постоеле состаноците со СИЕР во својство на член на Синдикалниот одбор, клучно прашање било зошто воопшто не се споменува зборот штрајк во нивните средби. Првично не добил поддршка, откако го анализираше Статутот и согледал дека штрајк или прекин на работа може да направи и едно одделение, побарал СИЕР да даде поддршка за таков прекин на рабо-

тата. Пет месеци СИЕР ја одолговлекувале процедурата, за на крај, сепак, да им дадат поддршка на 16 лица од едно одделние на МЗТ Леарница да го искажат својот револт од едногодишното неиплаќање на платите преку прекин на производството.

На ваквите настани работодавачот се сложил да прифати дел од барањата кои оделе во насока на потпишување на Спогодба, измени на договорите за вработување, исплата на К-15 и исплата на платите. Овие документи заради правните акти кои требало да се уредат, биле подготвени од СИЕР. Но, работникот согледува општо дефинирани и непрецизни одредби во Спогодбата и не ја потпишува. Со ова непотпишување ја губи поддршката од СИЕР, а подоцна бара помош од останати синдикати и невладини организации која не ја добива. Во меѓувреме, фирмата оди во стечај, а приоритетите за исплата на давачки кон вработените доаѓаат по подмирување на долговите кон другите доверители. Работниците од МЗТ Леарница од август 2016 година штрајкуваат и на улица без поширока поддршка и солидаризација.

Поуки :

- Организирање на прекин на процесот на производство во ситуации кога работодавачите немаат слух кон потребите на работникот и ги прекршуваат нивите законски права и колективни договори. Таквите штрајкови треба да бидеат активно проследени од независното синдикално движење кое ќе може да обезбеди логистичка, правна и солидарна поддршка;

- Лобирање пред инспекторатот за труд за навремено постапување соогласно Уставот и законите;
- Осврнување на потребата од дебиروقратиација на синдикалните процедури кои ја задоцнуваат потребата од брза реакција;
- Јасна комуникација со јавноста со цел наметнување на работничките проблеми како општествени прашања.

З а к л у ч о к

Линијата на отпор веќе не може да се гради само врз основа на солидарните врски кои беа типични во соработката помеѓу традиционалните синдикати. Глобализацијата донесе нови форми на акумулација и експлоатација. Следователно на тоа, отпорот веќе не може да се сведе на традиционалните стабилни преговори за плати. Новите контрадикции на капиталистичкото општество создаваат и поинаква класна динамика па затоа начините на солидаризација помеѓу работничката класа мора да бидат артикулирани во нови форми. Овие форми не можат да бидат спроведени од генерации на синдикални лидери кои созревале под социјалните услови специфични за Македонија во 80-те и 90-те години на минатиот век. Новите информализирани работни релации, го ставаат работникот во постојан страв и потрага по нова тезга. А, таквите привремени договори, покрај тоа што стануваат се подоминатни во приватниот сектор, почнуваат да навлегуваат и во јавниот сектор. Тоа значи дека сите мрежи со сигурност кои произлегуваа како сплет на работнички и социјални права, сега се веќе сведени на минимум со тенденција за уште поголемо намалување.

Овие услови на работниците им наметнуваат поинква база на зджување која е поширока од традиционалната синдикална рамка. Новата стратификација на класите, преку феминизација

на трудот и миграциите ги вклучува и останатите демографски групи во класата на прекаријатот. Со тоа старите синдикати веќе не ја претставуваат старата класна слика која беше типична за националните економии каде што мажот беше издржувач, а жената негувателка. Понатаму, работничката аристократија претставена во лидерството на големите федерации покрај тоа што е спора и кооптирана со политичките елити, повеќе не е ни репрезентативна на ситуацијата на терен. Примерите од фокус-групите најдобро го покажуваа тоа. Имено, работници кои се потпреле врз традиционалниот синдикален апарат, поради нефункционалноста и интерноста на големата хиерархиска организација, потфрлиле во својата борба, а тие кои започнале независен синдикат и ја откажале послушноста успеале да изградат солидарност, синдикални организации и да ги преставаат своите специфични потреби. Се разбира, постојат случаи каде претставувањето на специфичните потреби од страна на независните синдикати во определени случаи се успешни, а во определени случаи се неуспешни. Сепак, отпорот постоел.

Но, мора да се нагласи дека формирање на независни синдикати не е единствениот одговор за современиот синдикализам. Напротив, доколку синдикатот стане независен и не успее да се умрежи со останатите синдикати или работнички организации, тогаш големи се шансите дека таа организација ќе заврши изолирана. Затоа, потребна е мрежа или синдикално движење базирано врз принципите на работничка солидарност во која независните синдикати ќе можат да се потпрат за поддршка врз други слични синдикални организации, невладини, фондации и политички партии.

Понатаму, еден од клучните предуслови за градењето на успешна мрежа во форма на синдикално социјално движење, е и демократичноста и транспаретноста на лидерството, како и поттикнувањето на членовите за учество во акциите и регрутирањето на новите членови. Таквата демократичност и вклученост покрај тоа што ќе ја избегне старата хиерархиска поставеност на традиционалните синдикати, ќе може да ги претставува различните работни искуства. Ваквото изградено движење, покрај тоа што може да се спротистави на домашниот капитал, може да покаже отпор и кон странскиот капитал и условите кои тој ги наметнува.

Се разбира, предуслов за давање отпор кон новите услови на странскиот капитал може да се обезбеди само доколку ваквото движење работи на меѓународно умрежување. Меѓународното здружување преку градење на солидарност во глобалните мрежи за производство на стоки може да придонесе кон содавање на паневропско движење кое ќе гради солидарно единство во пазарот наречен Европска Унија. Ова движење секако треба да започне со локални акции на работниците во транснационалните компании кои произведуваат преку глобалниот синџир. Таквите локални акции, иако можат да изгледаат незначителни, тие можат и да предизвикаат мрежа на реакции, а со тоа да го блокираат меѓународното производство. Оттука, нивната структурална моќ носи голем потенцијал.

Сепак, градењето на вакво движење не доаѓа без сопствени предизвици. Од фокус-групите, можеме да заклучиме дека, прво, не постои некоја поголема соработка помеѓу базичните

синдикати и гранковите репрезентативни синдикати. Напротив, не ретко се случуваат базичните синдикати и барањата на работниците од определени компании да бидат или запоставени од лидерството или комплицираните бирократски процедури да не дозволуваат проблемите на базичните синдикати да бидат решени навремено. Таквите искуства создаваат општа работничка недоверба. Понатаму, во втората фокус-група беше покренато прашањето за соработката помеѓу независните синдикати со невладините организации, фондации и меѓународни институции. Заклучоците кои произлегоа од таа група се во насока дека соработка помеѓу овие актери постои но сепак, таа не е структурирана, туку се темели на ад-хок поддршка. Третата фокус-група пак, служеше за пример за тоа колку соработката помеѓу независните синдикати со државата е нефункционална. Тоа ни дава до знаење дека недовербата кон државата од страна на работничката класа не е неоснована. Сите овие поуки зборуваат за предизвиците со кои допрва треба да се сретнеме за да можеме да изградиме ново синдикално социјално движење.

Засега постои мала организација на неколку синдикати и невладини под името „Повелба за солидарност“. Сепак, таа Повелба може да служи само како група која ги става работите во движење, иако таа самата не е социјално движење. Проблемот на недостаток на солидарност помеѓу работничката класа е уште еден предизвик на кој треба да се работи. Оние организации кои се веќе воспоставени и ја адресираат трудовата проблематика треба да развијат поголема структурална соработка. Во оваа група спаѓаат невладините организации, синдикатите, социјалните центри, неформалните грасрутс организации, политичката

партија од левицата и левичарските фондации. Овие организации веќе имаат воспоставена основна инфраструктура и делуваат во различни сегменти од политичкиот и општествен систем во Македонија, и тоа е голема предност.

Библиографија

Amsden, A. (2009). *The Wild Ones: Industrial Policies in the Developing World*. In A. Amsden, *The Washington Consensus Reconsidered* (pp. 95-118). Oxford: Oxford University Press.

Arnold, D., & Bongiovi, R. J. (2013). Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understanding. *American Behavioral Scientist*, 289-308.

Bashevskaja, M. (2014). LeftEast. Retrieved from Macedonia: tax haven – and workers' hell: <http://www.criticatac.ro/lefteast/macedonia-tax-haven-workers-hell/>

Bernstein, H. (2007). *Capital and Labour from Center to Margins. Living on the Margins* (pp. 1-11). Stellenbosch: Living on the Margins Conference.

Breman, J., & der Linden, M. (2014). Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level. *Development and Change* 45, 920-940.

Chang, D.-o. (2008). Reclaiming Labour Law and Beyond. *Asian Labour Law Review*, 1-14.

Chen, M. A. (2007). Rethinking the Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and the Formal Regulatory Environment. DESA Working Paper No. 46, 1-14.

Dimitrova, D., & Vilroks, J. (2005). *Trade Unions Strategies in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work*. London: International Labour Organization.

DTIDZ. (2017). Directorate for Technological Industrial Development Zones. Retrieved from Home: <http://www.dtirz.com/>

Friedman, M. (1982). The Relation between Economic Freedom and Political Freedom. In M. Friedman, *Capitalism and Freedom* (pp. 7-22). Chicago: The University of Chicago Press, Ltd.

Gardawski, J., Mrozowicki, A., & Czarzasty, J. (2012). Trade Unions in Poland. Brussels: Report 123, European Trade Union Institute.

Harvey, D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.

Invest in Macedonia. (2017). Agency for Foreign Investments and Export Promotion of the Republic of Macedonia. Retrieved from About us: <http://www.investinmacedonia.com/>

Ivanovska, M. (2014). ORGANIZED LABOR IN POST SOCIALIST MACEDONIA: THE PATH TO MARGINALIZATION (1989-1998). Central European University Department of Political Science, 1-89.

Ivanovska, M. (n.d.). Structure and Agency during Transition: Labor Representation Strength in Slovenia and Serbia. 1-12.

Khan, M. H. (2007). Governance, Economic Growth and Development since the 1960s. DESA Working Paper No. 54, 1-24.

Kosovic, N., & Copil, D. (2016). ASSESSING LABOUR STRENGTH IN SERBIA, CROATIA AND SLOVENIA: HOW TO EXPLAIN THE DIFFERENCES? *The European Journal of Applied Economics*, 36-46.

Lipietz, A. (1982). Towards Global Fordism? NLR I 132, 1-15.

Majhoshev, A. (2006). Strikes as Social Phenomenon - Strikes in Eastern Macedonia in the period between 1980 and 2005. Stip: NUB Goce Delcev.

Majhoshev, A., Mitkova, V., & Majhoshev, D. (2014). RESULTS FROM THE RESEARCH ON THE COLECTIVE NEGOTIATION IN REPUBLIC OF MACEDONIA DURING THE TRANSITION. Journal of Process Management – New Technologies, International, , 1-9.

Marx, K. (1973). Grundrisse, Outlines of the Critique of Political Economy. <http://www.marxists.org/archive/marx/works/1857/grundrisse/index.html>.

Marx, K. (1999). Capital Volume One. Retrieved from Part VIII: Primitive Accumulation: <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1867-c1/ch26.htm>

Moody, K. (1997). Towards an International Social Movement Unionsm. 1-21.

Pringle, T. (2016). The Big Story, Trade Unions, Taking matter into their own hands. NEW INTERNATIONALIST.

Pringle, T., & Clark, S. (2011). The Challenge of Transformation, Trade Unions in Russia, China and Vietnam. London: PALGRAVE MACMILLAN.

Rodrik, D. (2005). Rethinking Growth Strategies. UNU World Institute for Development Economics Research, 1-32.

Гарванлиева, В. (2016). Бенефитите и трошоците од странските директни инвестиции во технолошко-индустриските развојни зони. Скопје: Центар за економски анализи (ЦЕА).

Гласник. (2017). glasnik.mk. Retrieved from МЗТ Леарница се уништува, работниците обесправени и чекаат одговор од новата влада: <http://glasnik.mk/1131-2/>

ЕК, Е. К. (2016).

ЕСЕ, З. з. (2011). Насилство врз жени на работно место. Скопје: CNV Internattionaal.

Јовановиќ, Б. (2017). Вистинската цена на евтината работна сила. Скопје: Институт за општествени и хуманистички науки - Скопје.

Краљевски, М., Лутовски, Д., & Костовски, И. (2015). Обезвреднување на трудот 2. Скопје: Левичарско движење - Солидарност.

КСС. (2016). Конфедерација на слободни синдикати на Македонија. Retrieved from ЕКОНОМСКО СОЦИЈАЛЕН СОВЕТ: <http://kss.mk/economic-social-council/>

Мојаноски, Г., Тодоровска, С., & Георгиевски, М. (2016). ВЛИЈАНИЕТО НА ВЛАДИНИТЕ СУБВЕНЦИИ ЗА СДИ, НАСПРОТИ НИВНИОТ ЕФЕКТ ВРЗ ЕКОНОМСКИОТ РАСТ. Скопје: Здружение на млади аналитичари и истражувачи (ЗМАИ).

Савески, З., Апасиев, Д., Ковачевски, А., & Василев, К. (2010). Обезвреднување на трудот, анализа на трудова-правната легислатива во периодот на транзицијата. Скопје: Движење за социјална правда - Ленка.

Савески, З., Садику, А., & Василев, К. (2013). Богатството и сиромаштијата во Македонија 2008-2012. Скопје: Левичарско движење - Солидарност.

СКМ, С. к. (2015). Секторска анализа на текстилната индустрија. Скопје: Стопанска комора на Македонија.

Устав, н. Р. (1991). Член 37, Член 38. Скопје: Собрание на Република Македонија.

Фокус. (2015). СОНК: За време на штрајк, работодавачот исплаќа плата. Retrieved from <http://fokus.mk/sonk-za-vreme-na-shtrajk-rabotodavachot-isplak-a-plata/>

Лектор: Рашко Лозаноски

Графички уредник: Игор Делов.

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје
334.754(497.7)

ВАСИЛЕВ, Кире

Синдикатите во Македонија кон ново синдикално социјално движење / Кире
Василев, Анета Гулева. - Скопје : Левичарско движење Солидарност, 2017. - 50 стр. ;
21 см

Библиографија: стр. 23-25

ISBN 978-608-65628-6-1

1. Гулева, Анета [автор]

а) Синдикати - Македонија

COBISS.MK-ID 105594890

