

Пристојна работа во Република Македонија



Содржина

ВОВЕД	1
АНАЛИЗА НА ОГРАНИЧУВАЊАТА И НЕДОСТАТОЦИТЕ	2
ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	10
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА	12

Доцент, Д-р Драган Тевдовски, Економски Факултет, “Универзитет Св. Кирил и Методиј” - Скопје

Палме Центарот работи во духот на Олоф Палме за демократија, човекови права и мир. Ние соработуваме со луѓе и организации низ целиот свет, во нации како што се Бразил, Бурма, Јужна Африка, Палестина и Молдавија. За повеќе информации видете на: <http://www.palmecenter.org>

СОЛИДАР лобира во ЕУ и интернационалните институции во три примарни области: социјални работи, интернационална соработка и образование. СОЛИДАР е Европска мрежа на 56 НВО'а кои работат за унапредување на социјалната правда во Европа и низ светот. За повеќе информации видете на: <http://www.solidar.org>

Институтот за социјална демократија “ПРОГРЕС” ги промовира вредностите на социјалната демократијата во Македонија. Институтот изготвува и објавува документи, стратегии, анализи за политички, економски и социјални прашања во Република Македонија, врши обуки, организира семинари и конференции. ПРОГРЕС Институт има богата и континуирана меѓународната соработка со сродните организации, фондации и институти во регионот и Европа. Повеќе информации видете на: www.progres.org.mk

Институтот за социјална демократија “ПРОГРЕС” започна со имплементација на проектот “Пристојни работни услови, Балканска мрежа – Еднаквоста и солидарноста во срцето на ЕУ интеграциите” во периодот 2011/2012 година. Проектот е во рамките на ИПА компонентата за Социо-Економското партнерство од програмата на Европската комисија. Прогрес Институт во рамките на своите проектни активности ги вклучува сите релевантни чинители од социо-економската сфера, особено сите чинители и засегнати страни кои работат на полето и агендата на пристојна работа во Република Македонија меѓу кои се: синдикатите, државни институции, невладини организации и фондации, МОТ – Македонија, пратеници во парламентот на Република Македонија, бизнис секторот, коморите и тн.

Издадена во октомври 2011



Публикацијата е направена и издадена со помош на Европска Унија. За содржината на оваа публикација е одговорен авторот, публикацијата во никој случај не ги рефлектира погледите на Европската Унија.

ВОВЕД

Пристојната работа е дефинирана од страна на Меѓународната организација на трудот (МОТ) како работа која е продуктивна и овозможува фер приход, безбедност на работното место и социјална заштита за семејството, можности за личен развој и социјална интеграција, слобода да се изразат грижите и интересите, можност да се учествува во одлуките кои влијаат на сопствениот живот и еднаков третман на жените и мажите (International Labour Organization).

Работата е темелот на благосостојбата на луѓето. Пристојната работа обезбедува приход кој води до економски и социјален напредок, ги зајакнува индивидуите, нивните семејства и пошироките заедници. Таа е извор на лично гордост, стабилност на семејството и мирот во заедницата. Пристојната работа е клучниот елемент во напорите за намалување на сиромаштијата и средство за да се оствари еднаков, инклузивен и одржлив развој на сите земји, во развој и развиени (International Labour Organization, 2008).

Оваа студија има за цел да ги идентификува клучните елементи кои го ограничуваат постоењето на пристојна работа за мнозинството работници во Република Македонија. Анализата се темели на три групи на фактори. Првата група ги опфаќа најважните системски фактори:

А) нерамнотежата на пазарот на трудот, ниските плати и сиромаштијата, постоењето на сивата економија и загрозената самоодржливост на фондовите за пензиско и инвалидско и здравствено осигурување.

Б) клучните институционалните ограничувања: партизацијата на институциите и маргинализацијата и партизацијата на синдикатите.

В) недостатоците и пречките во легислативата. На крајот се предлагаат мерки кои ќе ги приближат македонските работници поблиску до пристојна работа.

1. Системски ограничувања

Во Република Македонија егзистираат рекордно високи нивоа на невработеност и сиромаштија. Донесувањето на најдобрите закони нема да може да ги приближи македонските работници до пристојна работа се додека не се победат невработеноста и сиромаштијата. Тие прават работодавачите да се надмени, работниците понизни, а државата да замижува на сите злоупотреби на работодавачите само да одржи привиден социјален мир. Во овој дел се анализира нерамнотежата на пазарот на трудот, ниските плати, сивата економија и влошувањето на стабилноста на фондовите за пензиско и инвалидско и здравствено осигурување во Република Македонија.

1.1 Нерамнотежа на пазарот на трудот

Пазарот на трудот во Република Македонија е неврамнотежен. Понудата на работна сила драстично ја надминува побарувачката, што резултира со голема невработеност. Стапката на невработеност е една од највисоките во Европа (32,0%).¹ Според Анкетата за работна сила (АРС), во 2010 година, бројот на вработените изнесува 637.855, додека бројот на невработените е 300.439 (Државен завод за статистика на Република Македонија, 2011). Притоа, бројот на вработените за кои се плаќаат придонеси е многу помал, 413.797 (Фонд на пензиско и инвалидско осигурување на Република Македонија, 2011).²

Невработеноста во Република Македонија е долгорочна. Огромни 81,8% од невработените чекаат за вработување повеќе од 1 година. Притоа, во оваа група доминираат невработените кои чекаат повеќе

од 4 години (63,8% од невработените). За споредба, во Европската Унија (ЕУ) само 34,2% од невработените чекаат за вработување повеќе од 1 година (World Bank, 2010). Мошне долгото време на чекање за работа во Република Македонија влијае на намалување на човечкиот капитал, поради тоа што луѓето ги губат стекнатите вештини и способности во процесот на образование.

Останати важни карактеристики на пазарот на работна сила се: лошата образовна структура на работната сила;³ високата стапка на невработеност кај младите;⁴ висока стапка на невработеност кај жените;⁵ ниската мобилност на работната сила; и присуството на значајна невработеност кај лицата со посебни потреби и кај одредени етнички групи (Роми).

1.2 Ниски плати и сиромаштија

Остварувањето на фер приходи е првиот елемент кој треба да биде задоволен за да се оствари пристојна работа. За голем број на вработени во македонската економија овој услов не е исполнет. На слика 1 е прикажан

³ Нивото на образование и тренинг на работната сила се уште е на ниско ниво и постои значајна разлика помеѓу квалификационите профили на работниците и потребите на приватниот сектор (European Commission, 2008). Дополнително, важно е да се нагласи дека Владата на Република Македонија во последните неколку години форсира процес на отворање на факултети и дисперзирани студии во речиси секој град. Декларираната цел е да се зголеми бројот на лицата со високо образование. Меѓутоа, отворањето на студии со во најмала рака сомнителен квалитет само на хартија ја подобрува образовната структура на активното население, а во исто време го намалува бројот на работниците со способности и квалификации кои и се потребни на македонската економија.

⁴ Невработеноста помеѓу младите во Република Македонија изнесува 54,9% и е скоро тројно поголема од онаа во ЕУ (20,7%).

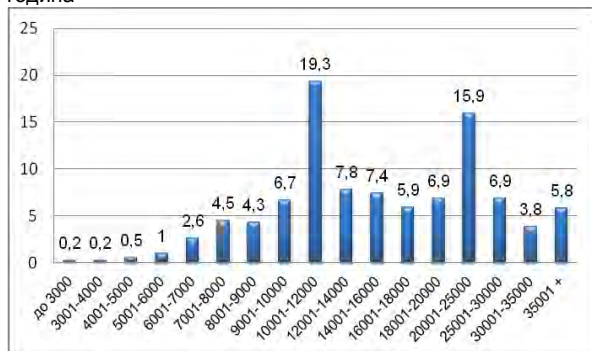
⁵ Стапката на невработеност кај жените изнесува 32,5% и е за 1 процентен поен повисока од таа кај мажите. Оваа состојба е карактеристична за повеќето земји на ЕУ. Она што е карактеристично за земјите членки на ЕУ е тоа што разликите во стапките на невработеноста според полот се поголеми во оние земји каде вкупната стапка на невработеност е поголема, и обратно, во земјите каде има ниски стапки на невработеност, разликите во невработеноста според полот се мали.

¹ Просечната стапка на невработеност во земјите на ЕУ изнесува 7% во 2008 година (Eurostat, 2010).

² АРС за вработени ги смета лицата кои за време на извештајната недела работат за пари најмалку 1 час или помагаат на семеен имот без плата.

распоредот на вработените во Република Македонија според висината на нето платата. Две третини од вработените земаат плата која е пониска од просечната во земјата.⁶

Слика 1: Структура на вработените во Република Македонија според висината на нето платата, 2010 година



Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија, 2011b

Споредбата на платата со потребните трошоци за живот е најдобриот показател за тоа дали платите се фер. Според Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ), на едно четиричлено семејство за задоволување на најелементарните трошоци за живот во 2010 година му биле месечно потребни 29.200 денари (Сојуз на синдикати на Македонија, 2010).⁷ Слика 1 покажува дека пониска плата од 14.000 денари имаат 47,1% од вработените во Република Македонија. Притоа, ако двата родитела во семејството земаат плата пониска од 14.000 денари (вкупно 28.000 денари) тие не остваруваат приходи со кои би ги задоволиле најнеопходните трошоци за живот на семејството. Дека ова е реалноста во Република Македонија најдобро зборува фактот што 51,1% од домаќинствата кои живеат под линијата на сиромаштија во земјава имаат 1 или повеќе вработени (Државен завод за статистика на Република Македонија, 2011c). Процентот на сиромашни

⁶ Просечната нето плата во 2010 година изнесува 20.550 денари (330 евра).

⁷ Според Анкетата за потрошувачка на домаќинствата (АПД), на едно просечно четиричлено семејство за задоволување на потребите во 2009 му биле месечно потребни 31.619 денари (Државен завод за статистика на Република Македонија, 2010).

во Република Македонија изнесува 30,9% во 2010 година.⁸

1.3 Постоене на голема сива економија

Сивата економија во Република Македонија е барем два пати поголема од онаа во земјите на ЕУ. Се проценува дека учеството на сивата економија во земјава се движи помеѓу 40 и 45 проценти од бруто домашниот производ (БДП). Основна цел на таквата економија е да го избегне одданочувањето и законодавството на пазарот на трудот со цел да оствари максимален профит (Janikulovska, 2002). Главни стимулатори на сивата економија се високата невработеност и сиромаштија. Голем број на лица немаат друг избор освен да “работат на црно”. Најчести лица кои работат на црно се: невработените, стечајците, вработените со ниски или нерегуларни приходи, или без приходи, пензионерите и студентите.

Сивата економија вообичаено се јавува кога работата е сезонска и работниците имаат ниски квалификации. Најчести сектори кои вработуваат “работници на црно” се: градежништвото, транспортот, текстилната индустрија, трговијата, земјоделството и домашните услуги. Меѓутоа, развојот на информатиката вовеле и некои нетрадиционални форми на “работа на црно”, како преведувачи, проектанти, програмери, професори кои даваат приватни часови по одредени предмети и слично (Tevdovski & Tosevska, 2006).

“Работата на црно” се врши за работодавач без да се склучи договор за работа во писмена форма и поради тоа овој вид на работа не обезбедува никаква законска заштита за работникот. Многу често работодавачите не ги пријавуваат овие работници, или ако го направат тоа набрзо

⁸ Процентот на сиромашни во 1998 година изнесувал 20,7%. Најголем раст на овој процент се јавува во периодот од 1999 до 2002 година. Во 2002 година процентот на сиромашни изнесува 30,2%. Највисок процент на сиромашни во Република Македонија е регистриран во 2009 година, 31,1%.

потоа лажно пријавуваат во Агенцијата за вработување дека работникот го напуштил претпријатието, а работникот продолжува да работи за истиот работодавач и по истекот на договорот за вработување. Работниците кои работат на “црно” платата ја добиваат во кеш. Работодавачите не ги плаќаат придонесите и даноците. Поради тоа овие работници не можат да ги користат бенефитите на здравственото и пензиското осигурување. Дури и во периодите кога овие работници се пријавени, работодавачите за нив пријавуваат и плаќаат придонеси и даноци на најниското можно ниво. Работното време, скоро како правило, во сивата економија не е фиксно. Често, тоа е 10 часа и повеќе. Се работи и во недели. Годишниот одмор вообичаено е краток и многу помал од законски утврдениот. За жал, како правило, работниците во сивата економија се присилени да прифатат секаков вид на однесување на нивните работодавачи идејќи нивната животна егзистенција е доведена во прашање (Jankulovska, 2002).

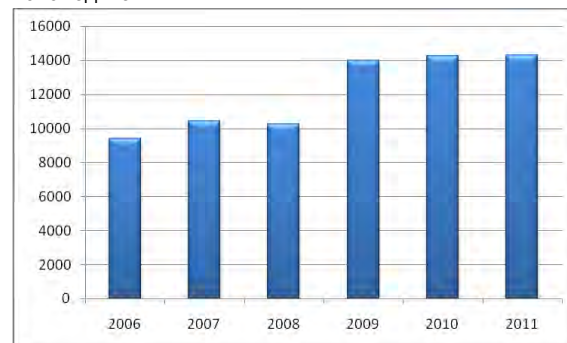
1.4 Намалена самоодржливоста на Фондовите

Фондот за пензиско и инвалидско осигурување (ПИОМ) и Фондот за здравствено осигурување (ФЗО) се од клучна важност за земјата. Тие треба да им овозможат на работниците пристојно ниво на животен стандард после пензионирањето и квалитетни и достапни здравствени услуги во текот на животот.

Власта со својата политика во последните неколку години сериозно ја загрози самоодржливоста на фондовите. Наместо да се настојува да се зголеми учеството на изворните приходи кај овие фондови, во изминатите неколку години се прави токму спротивното. Се намалува учеството на изворните приходи. Ова намалување не се надокнадува со зголемување на нови работни места. Како резултати, самофинансирањето на овие фондови се намалува, и потребните трансфери на буџет

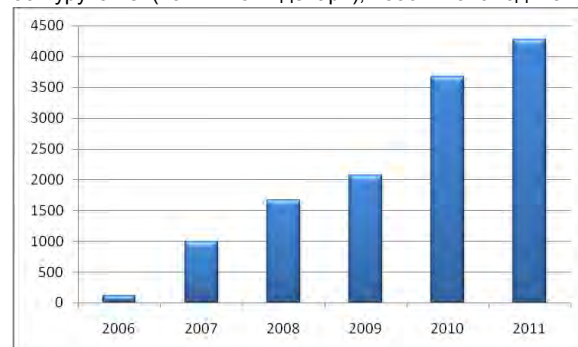
за нивно нормално функционирање растат во последните неколку години, како што е прикажано подолу.

Слика 2: Буџетски трансфери до Фондот за пензиско и инвалидско осигурување (во милиони денари), 2006 – 2010 година



Извор: Завршна сметка на Буџетот на Република Македонија за 2006, 2007, 2008 и 2009 година, Измени и дополнување на Буџет на РМ за 2010 година и Буџет на РМ за 2011 година.

Слика 3: Буџетски трансфери до Фондот за здравствено осигурување (во милиони денари), 2006 – 2010 година



Извор: Завршна сметка на Буџетот на Република Македонија за 2006, 2007, 2008 и 2009 година, Измени и дополнување на Буџет на РМ за 2010 година и Буџет на РМ за 2011 година.

Слична е ситуацијата и со трансферите до Фондот за здравствено осигурување. Бројните контрадикторни реформи во секторот здравство и намалувањето на придонесите за здравство, довело до сериозна дестабилизација на фондот за здравство. Во таа смисла, токму, средствата од Буџетот на РМ се користат за покривање на дупките во работењето на Фондот, кои за споредба од 2006-та до до 2009-та се зголемени за 30 пати (слика 3). Зголемувањето на буџетските трансфери до

Фондот не се показател за наводната зголемена грижа на оваа Влада за здравствените услуги на граѓаните, туку се принуден инструмент за одржувањето на Фондот и спречување на негов целосен колапс.

2. Институционални ограничувања

Институционалните ограничувања го проблематизираат адекватното реализирање на законите. Се анализира партизацијата на институциите и минимизирањето на улогата на синдикатите.

2.1 Партизација на институциите

Во последните години се случува силна партизација на државните институции од страна на владеачките партии. Институциите, нормите и прописите кои треба да обезбедат заштита на јавниот интерес се уредени на начин кои им овозможува на владеачките политички партии одлуките да ги донесуваат врз основа на сопствените интереси и волја. Вработувањето во јавната администрација, како и напредувањето во неа, не се врши врз основа на знаења и остварени резултати, туку пред се врз основа на партиската припадност. Тоа најдобро е илустрирано во извештаите за напредокот на Република Македонија од страна на Европската комисија. Отпуштања од голем обем на службеници после промената на власта во 2006 година ја илустрира политизацијата на назначувањата на сите нивоа во јавната администрација. Искуството и експертизата беа изгубени во реорганизацијата и големите промени во персоналот на јавната администрација (European Commission, 2007). Оценувањето на вработените и нивното вработување не е транспарентно (European Commission, 2008). Голем број од кадарот на одредено време е млад, без соодветен работен простор и нема јасни работни обврски. Оваа практика е обесхрабрувачка за добрите јавни службеници (European Commission, 2009). Како директна последица на

партизацијата на институциите е зголемената недоверба во судството. Остварувањето на правата на работниците не е можна, ако тие не се еднакви пред законот. “Дополнителни напори се потребни за да се осигура независноста и непартизацијата на судството, особено при назначувањата и напредувањата”.

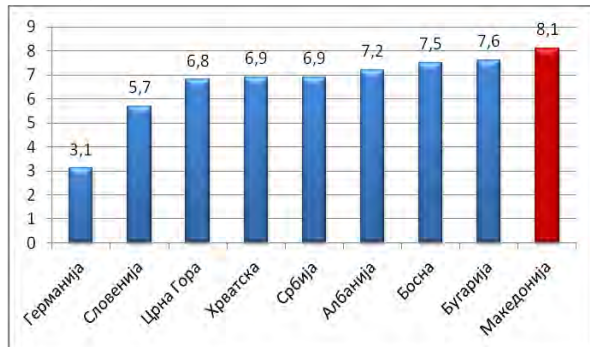
2.2 Маргинализирање и партизирање на синдикатите

Во Република Македонија е извршена маргинализација на синдикатите. Од една страна тие значајно ги имаат изгубено своите членови, а од друга се намалува нивното влијание на работодавачите и власта преку минимизирање на социјалниот дијалог. Делови на Законот за работни односи кои се однесуваат на синдикалното дејствување се менуваат во 2009 година без социјален дијалог и некои од прописите имаат негативно влијание на синдикалните права (International Trade Union Confederation, 2011). Се зголемува владината контрола на синдикатите преку промена на критериумите за репрезентативност. Се воведува надлежен орган за утврдување на репрезентативноста на синдикатите да биде Министерот за труд и социјална политика на предлог на Комисијата за утврдување на репрезентативноста. Комисијата е составена од девет члена именувани од Владата по предлог на Министерот за труд и социјална политика – тоа, по три претставника на Министерството за труд и социјална политика, Министерството за правда и Министерството за економија. Регистрираните синдикати и здруженија на работодавачи можат само да определат свој претставник кој ќе присуствува при работата на Комисијата (Савески, Апасиев, Ковачевски, & Василев, 2010).

Иако законите забрануваат дискриминација на синдикатите, во практиката постои распуштање на синдикалните организации, а овие случаи за да се решат во судовите вообичаено е потребно две до три години.

Некои претпријатија веќе се обидоа да влијаат во синдикалните избори (International Trade Union Confederation, 2011).

Слика 4: Индекс на колективно преговарање на платите, 2008 година



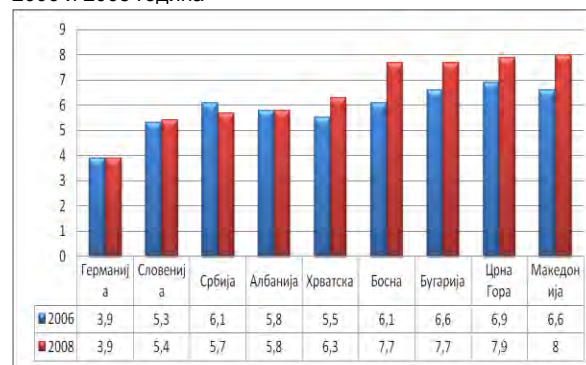
Извор: Economic Freedom of the World Database

На слика 4 е прикажан индексот на колективното преговарање на платите во Република Македонија, неколку земји од Југоисточна Европа (ЈИЕ) и Германија како земја индикатор за состојбата која треба да се стреми. Вредностите на индексот се движат од 1 до 10, притоа 1 значи дека платите во земјата се поставуваат преку процесот на колективно преговарање, додека 7 значи дека поставувањето на платите не зависи од колективното преговарање, туку од секое индивидуално претпријатие. Сликата покажува дека вредноста на индексот е најголема за Република Македонија, што може да се толкува како непостоење на колективно преговарање или немање на никакво влијание на колективното преговарање врз платите. Правото на штрајк е ограничено, бидејќи синдикалните организации мораат однапред да ја определат должината на штрајкот, а учесниците во штрајкот можат да бидат отпуштени или тужени за штета ако судот одлучи дека штрајкот е незаконски. Законот им дава на работодавачите право да суспендираат до 2% од учесниците на штрајкот за време на неговото траење ако се однесуваат насилно или “недемократски”, одредба која може да биде нашироко злоупотребена (International Trade Union Confederation, 2011).

3. Недостатоци и пречки во легислативата

Во Република Македонија во последните години постои процес на континуирано кретење на работничките права. Индексите на регулација на пазарот на трудот во Република Македонија, неколку земји од ЈИЕ и Германија се прикажани на слика 5. Вредностите на индексот се движат од 1 до 10, каде 1 значи дека во земјата постои силна законска регулација на пазарот на трудот, додека 7 значи дека постои силна флексибилност. Во 2006 година регулацијата на пазарот на трудот во Република Македонија била слична со останатите земји од ЈИЕ. Во следните две години се врши намалување на регулацијата на пазарот на трудот. Во 2008 година, вредноста на индексот за Република Македонија изнесува 8 и означува дека законодавството не ги заштитува доволно работниците. За споредба вредноста на индексот за Германија во 2006 и 2008 година изнесува 3,9.

Слика 5: Индекс на регулација на пазарот на трудот, 2006 и 2008 година



Извор: Economic Freedom of the World Database

3.1 Закон за работни односи

Законот за работни односи треба да претставува основен закон (lex fundamentalis) на работничките права. Од независноста на Република Македонија до денес се донесени два закони за работни односи, во 1993 и 2005 година. Законот за работни односи од 1993 за време на дванаесетгодишниот период на

неговото важење имаше дури единаесет интервенции. Во продолжение се наведуваат позначајните промени на овој Закон во последните 5 години кој значат намалување на работничките права:

- намалување на законски гарантираниот годишен одмор;
- пролонгирање на рокот на работниот однос на определено време;
- укинување на правото на приоритет при вработувањето на лица прогласени за технолошки вишок;
- овозможување работодавачот да отпушти одреден работник поради деловни причини и веќе следниот ден да вработи друг работник на истите работи со иста стручна подготовка и занимање;
- намалување на основицата за пресметување на испратнина;
- укинување на изречната забрана според која работникот во ноќна смена не смее да работи повеќе од една недела; и
- овозможување, преку дефиницијата на работното време, работникот да извршува какви било работни задачи, а не само оние кои се соодветни за работното место (Савески, Апасиев, Ковачевски, & Василев, 2010).

3.2 Закон за безбедност и здравје при работа

Промените кои настанаа преку измените и дополнувањата на Законот за здравје при работа во 1998 и донесувањето на нов Закон за безбедност и здравје при работа во 2007 година претежно регулираа или допрецизираа материја во полза на работничките права. Проширено е правото на работникот да одбие извршување на работа кое го вклучи и правото така да постапи и во случај ако претходно не биде информиран за сите можни опасности или штетности, или ако работодавачот не му го обезбеди пропишаниот здравствен преглед, воведена е обврската за информирање на вработените за секој вид на ризик на работното место, а е пропишано и дека работодавачот мора да

обезбеди здравствени прегледи за вработените на секои 18 месеци. Правата на претставниците на работниците за заштита при работа се делумно проширени во некои области, но нивните овластувања, од друга страна, се намалени со укинувањето на правото да побараат прекин на работата ако сметаат дека тоа ја загрозува безбедноста и здравјето на работниците. Негативен аспект на законот претставува и одредбата според која овој закон не се однесува на куќните помошници (Савески, Апасиев, Ковачевски, & Василев, 2010).

3.3 Закон за инспекција на трудот

Промените на законот за инспекција на трудот ги зголеми правата на работниците. Една важна регулатива која што беше додадена е дека инспекторот има обврска да одговори на секое барање на работникот за спроведување на инспекција во компанијата. Притоа, незадовоувачкото функционирање на трудовата инспекција не се должи на недостатоци во законот туку на лошо функционирање на инспекторите. Најголем проблем е малиот број на инспектори на трудот. Исто така политичкото влијание врз овој сектор претставува голем проблем.

3.4 Потреба за донесување на посебен Закон за мобинг

Денес во Република Македонија речиси нема појава која е толку силно раширена, а за која толку малку се зборува како мобингот. Првите реакции во Република Македонија во врска со мобингот беа од Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ), кој при донесувањето на новиот Закон за работни односи во 2005 година и Законот за безбедност и здравје при работа во 2007 година бараше мобингот законски да се регулира и санкционира. ССМ достави Закон за мобинг, но тој закон не влезе во собраниска процедура.⁹ Наместо тоа во

⁹ Законскиот текст, содржеше четириесетина члена по примерот на законите за мобинг во Шведска, Германија и САД.

септември 2009 година Законот за работни односи доби неколку дополнување со неколку членови кои го забрануваат психичкото вознемирување на работното место – мобингот.¹⁰ Сепак овие членови со кои се уредува оваа проблематика не се доволни за да се обезбеди соодветна правна заштита на жртвите од мобингот. Имено, потребно е да се уредат и дополнителни прашања за:

- мерките што работодавачот треба да ги воведи за да го спречи мобингот;
- заштита на вработените и постапката на судска заштита;
- заштитата на жртвата на мобинг ако се поведе судска постапка;
- идентификување на моберот;
- образование и оспособување на вработените за да можат да го препознаат мобингот;
- улогата на синдикатот и претставникот за безбедност и здравје; и ред други прашања (Ристова, 2010).

Затоа во Република Македонија е потребно донесување на посебен Закон за спречување на психичкото малтретирање на работното место – мобинг, кој би ги заштитил вработените како целна група.

3.5 Потреба за донесување на Закон за минимална плата кој веднаш би важел за сите работници

¹⁰ Мобингот е дефиниран како негативно однесување на поединец или група кое често се повторува, најмалку во период од шест месеци, а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување – чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место. Во случаите на дискриминација кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи. Извршител на мобинг може да биде едно или повеќе лица со негативно и тенденциозно однесување, без оглед на нивното својство – работодавач како физичко лице, претпоставен или друг работник – колега. Во случај на спор, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кој е поведен спор за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради таксативно наведени законски исклучоци.

Минималната плата го претставува најниското ниво на плата за која е дозволено некој (со најниски квалификации) да работи во полно работно време. Нејзин централен елемент е праведноста. Минималната плата се базира на врската помеѓу приходите на лицата со најниски примања и трошоците за живот. Меѓународната организација на трудот истакнува дека воведувањето на минималната плата ги има следните цели: да се спречи експлоатацијата на работниците од страна на работодавачите, да се промовира фер структура на плати, да се обезбеди минимум прифатлив стандард на живот за вработените со најниски примања и да се ублажи сиромаштијата, особено помеѓу вработените семејства (International Labor Organization, 1992). Економските политики на земјите од ЕУ ја има прифатено минималната плата. Три четвртини од земјите на ЕУ имаат минимална плата, односно 20 од 27 земји членки на ЕУ, и варира од 123 евра во Бугарија до 1758 евра во Луксембург. Во регионот, минималната плата во Црна Гора и Албанија изнесува 140 евра, 150 евра во Србија и 380 евра во Хрватска.

Во Република Македонија, Социјалдемократскиот Сојуз на Македонија (СДСМ) поаѓајќи од состојбата на ниски плати и сиромаштијата во Република Македонија уште во јануари 2008 година предложи Закон за минимална плата. Но, овој закон не беше подржан од парламентарното мнозинство. Подоцна, пред парламентарните избори во 2011 година, во земјата се создаде клима за воведување на минималната плата и се издиференцираа неколку ставови за нејзината висина: 160 евра (9.900 денари) - Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ), 9.000 денари – Социјалдемократскиот Сојуз на Македонија (СДСМ) и 6.600 денари - Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ). Владата, иако се изјасни дека го прифаќа воведувањето на минималната плата, немаше став за нејзината висина.

Во октомври 2011 година, Владата постигна договор социјалните партнери за воведување на минимална плата во Република Македонија и тоа во нето износ од 8050 денари (Законот ќе стапи во сила од јануари 2012 година). Сепак, проблематично е што во најавата на Законот за минималната плата се истакна дека тој ќе стапи во сила од јануари 2012 година за сите дејности на македонската економија, освен за производство на текстил, производство на облека и производство на кожа. За овие три дејности се предвидува минималната плата да почне да важи по 3 години од воведувањето на Законот. А токму тие три дејности на македонската економија вработуваат повеќе од 80% од вработените во земјата со нето плата пониска од 8050 денари. Број на вработени во овие дејности е следниот: производство на текстил – 1967 вработени, производство на кожа и слични производи од кожа – 6573, и производство на облека - 39140. Или вкупно 47680 лица. Тоа значи дека за најголемиот број на вработени во земјата кои земаат ниски плати, минималната плата нема да се воведи веднаш туку во јануари 2015 година.¹¹ Вториот проблем е што вредноста од 8050 денари денес и по три години не е иста. Затоа, минималната плата треба да се воведи од јануари 2012 година за вработените во сите дејности на

македонската економија без исклучок. Притоа, е потребно минималната плата да се корегира два пати годишно, земајќи ги во предвид движењата на трошоците за живот, просечната плата, вработеноста и општата состојба во економијата, со цел да се обезбеди зачувување на стандардот на вработените со најниски примања.

¹¹ На сликовит начин ова беше илустрирано во колумната Сакам да кажам во дневниот весник Вест (8 и 9 октомври 2011 година): "Ме одушевува со каква посветеност и систематичност Владата им приоѓа на проектите. Прво смислуваат реклама. Па на готова реклама прават проект. Па дури после го реализираат. Видете ја кампањата за минимална плата. Аирлија договор. Се се знае во детали. Колку ќе биде нето, колку ќе биде бруто- платата. Законот уште не е донесен, ама ќе почне да функционира од 1 јануари 2012 година. Но не за сите. За вработените во текстилната, кожарската и чевларската индустрија ќе почне да важи дури од 2015 година. Впрочем, договорот за минимална плата најмногу им треба токму ним. Тие се најексплоатираниите. Оваа реклама е иста како рекламите на операторите за мобилни телефони. И како рекламите на банките за кредити и кредитни картички. Внимавај. Најважното го пишува со најситни букви. Само што банките и телефонските оператори барем ставаат ѕвездичка за дополнително објаснување. А Владата не става ни ѕвездичка. Под која би пишувало: "Почнува да важи по три години". Аирлија работа. Аирлија плата по три години."

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Воведувањето на најдобри закони нема да може да ги приближи македонските работници до пристојна работа се додека не се отстранат системските и институционалните ограничувања. Стапката на невработеност е втора највисока во Европа. Повеќе од 80% од вработените чекаат за вработување повеќе од 1 година. Платите кои ги земаат голем број на работници во македонската економија не го задоволуваат критериумот за фер приход бидејќи во голем број на семејства (51,1% од сиромашните семејства имаат најмалку 1 вработен) платата не обезбедува покривање на неопходните трошоци за живот. Во сивата економија работат најмалку 100.000 македонски работници кои немаат никаква законска заштита и се присилени да прифатат секаков вид на однесување на нивните работодавачи бидејќи нивната животна егзистенција е доведена во прашање. Овие системски ограничувања прават работодавачите да се надмени, работниците понизни, а државата да замиже на сите злоупотреби на работодавачите само да одржи привиден социјален мир.

Дополнително, во последните години се нарушува самоодржливоста на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и Фондот за здравствено осигурување, а тие треба да им овозможат на работниците пристојно ниво на животен стандард после пензионирањето и квалитетни и достапни здравствени услуги во текот на животот. Партизацијата на институциите го оневозможува реализирање на законите. Владеачките политички партии одлуките ги донесуваат врз основа на сопствените интереси и волја. Синдикатите значајно ги имаат изгубено своите членови и се намалува нивното влијание на работодавачите и власта преку минимизирање на социјалниот дијалог. Се зголемува владината контрола на

синдикатите. Во последните години постои процес на континуирано намалување на работничките права.

Со цел да се доближат македонските работници до пристојна работа се даваат следните препораки:

- Донесување на закон за минимална плата кој веднаш би важел за сите дејности на македонската економија;
- Донесување на закон за мобинг преку социјален дијалог;
- Да се извршат измени и дополнувања на Законот за работни односи кои ќе им ги вратат на работниците скратените права (претходно коментирани во 3.1). Да се врати одредбата за можност за скратено време за инвалидизираните лица.
- Законски да се уредат формите на работа кои поради нивниот карактер и динамика, не можат да се сметаат како работен однос. Да биде опфатена сезонската и привремената работа која не надминува 14 часа неделно. Да се настојува таквата работа да биде вклучена во механизам за поддршка на социјалните фондови и да се осигура дека на сите лица кои вршат таква работа ќе им се обезбедат основните права на социјално осигурување. Со тоа ќе се намали обемот на вработувања на “црно”.
- Да се корегираат законските одредби кои го намалуваат правото на штрајк.
- За вработените од јавната администрација да се воведат флексибилно работно време со почеток помеѓу 7:30 и 8:30 часот, за да им се даде можност на вработените во попладневните часови да посветуваат повеќе време на семејствата.
- Бројот на инспекторите на трудот да се зголеми.

- Репрезентативноста на синдикатите да ја одредува независна комисија, која ќе биде формирана од Собранието на Република Македонија.
- Синдикатите и невладиниот сектор да отворат советодавни канцеларии и телефонски линии за помош на работниците при злоупотреби на работното време од страна на работодавачите.
- Синдикатите и невладиниот сектор заедно да работат на едукација на работниците за нивните законски права. Посебно внимание да се посвети на мобингот.
- Синдикатите и невладиниот сектор да работат преку медиумите на зголемување на свесноста на работниците за нивните права.
- Синдикатите и невладиниот сектор да организираат дебати во кои ќе се анализираат реформите на владата за намалување на стапките на придонесите за пензиско и здравствено осигурување.
- Невладиниот сектор да врши адресирање на погрешното однесување на институциите.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Card, D., & Krueger, A. (1995). *Myth and measurement: the new economics of the minimum wage*. Princeton: Princeton University Press.
- Economic Freedom of the World (2010). Economic Freedom of the World Database.
- European Commission. (2007). *The Former Yugoslav Republic of Macedonia 2007 Progress Report*. Brussels.
- European Commission. (2008). *The Former Yugoslav Republic of Macedonia 2008 Progress Report*. Brussels.
- European Commission. (2009). *The Former Yugoslav Republic of Macedonia 2009 Progress Report*. Brussels.
- European Commission. (2010). *The Former Yugoslav Republic of Macedonia 2010 Progress Report*. Brussels.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007). *Minimum wages in Europe*. Dublin.
- Eurostat. (2010). *Eurostat yearbook, 2010*.
- Funk, L. (2005). *Minimum wages in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Gregg, P. (2000). *The use of wage floors as policy tools*. Paris: OECD Economic Studies.
- International Labor Organization. (1992). *Minimum wages: Wage-fixing machinery, application and supervision*. Geneva.
- International Labour Organization. (n.d.). *Decent Work*. Retrieved from <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (2008). *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work: Country Level Application*. Geneva: International Labour Office.
- International Trade Union Confederation. (2011). *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights*. Brussels.
- Jakimovski, J. (2011). The Labour Market Towards Provision of Decent Work. In *Research and Recommendations Book*. Skopje: Balkan Children and Youth Foundation.
- Jankulovska, L. (2002). *Working Paper in Informal Economy*. Skopje: Federation of Trade Unions in Macedonia.
- Low Pay commission. (2007). *National minimum wage report 2007*. London.
- OECD. (1998). *Employment Outlook*.
- Risteski, H. (2009). *Assesing handicraft shadow economy in Macedonia*. Skopje: Center for Economic Analyses.
- Tevdovski, D., & Tosevska, K. (2006). The Main Characteristics of the Unemployment in Macedonia . *Proceedings from the International Scientific Conference - ECOTREND-2006* . Targu-Jiu: Constantin Brancusi University.
- World Bank. (2010). *World Development Indicators*.
- Државен завод за статистика на Република Македонија. (2011). *Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, I тримесечје 2011 година*.
- Државен завод за статистика на Република Македонија. (2011b). *Вработени и нето плати*.
- Државен завод за статистика на Република Македонија. (2011c). *Релативна сиромаштија во 2010 година*.
- Државен завод за статистика на Република Македонија. (2010). *Статистички годишник на Република Македонија, 2010 година*.
- Ивановски, И., & Тевдовски, Д. (2010). *Јавните расходи во Република Македонија 2006-2011: Како власта ги троши народните пари?*

Ристова, М. (2010). *Правни аспекти и правна заштита од мобинг*.

Савески, З., Апасиев, Д., Ковачевски, А., & Василев, К. (2010). *Обезвреднување на трудот: анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата*. Скопје: Ленка.

Сојуз на синдикати на Македонија. (2010). *Синдикална минимална кошница*. Retrieved from http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=604%3Apromovirana_sindikalnata-minimalna-kosnica&catid=49%3Ahealth&Itemid=146&lang=mk

Трпески, П. (2011). *Пазарот на трудот во Република Македонија: Неокејнзијански пристап*. Скопје: Македонско научно друштво - Битола.

Фонд на пензиско и инвалидско осигурување на Република Македонија. (2011). *Годишен извештај за работата на фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Република Македонија за 2010 година*.