



solidar

ПРИСТОЈНА РАБОТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Доцент д-р Драган Тевдовски



ПРИСТОЈНА РАБОТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

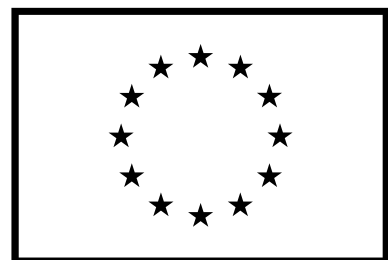
Доцент д-р Драган Тевдовски¹

Скопје, ноември 2011 година

¹**Драган Тевдовски** е доцент на Економскиот факултет при Универзитетот “Св. Кирил и Методиј”, Скопје.

Изготвувањето и издавањето на анализата е поддржано од:

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**



Искажаните ставови на експертите не мора да соодветствуваат на ставовите на организаторите.

Лектура: Инда Савиќ Костова
Техничка подготовка и дизајн: ЕПП Комјунিকেјшнс
Тираж: 500

ПРЕДГОВОР

Публикацијата претставува истражување на студија во рамките на регионалниот проект „Пристојни работни услови, Балканска мрежа - Солидарноста и еднаквоста во срцето на ЕУ интеграциите“, финансиран од фондови од Европската комисија, а се имплементира во Република Македонија од страна на „Прогрес“ Институтот, Меѓународниот центар „Олоф Палме“ и „Солидар“. Изготвувањето на оваа публикација е поддржано од Меѓународниот центар „Олоф Палме“, Европската мрежа на невладини организации кои работат на подобрување на социјалната правда во Европа и светот, „Солидар“, и Институтот за социјална демократија „Прогрес“. Печатењето и промоцијата на оваа публикација во Република Македонија е поддржано од Фондацијата „Фридрих Еберт“, Канцеларија - Скопје.

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, можност за личен развој и социјална интеграција, слобода во изразувањето на правата и интересите, можност да се учествува во носењето на одлуките кои влијаат врз 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 пошироката заедница. Таа е извор на лична гордост, стабилност на семејството и мирот во заедницата. Пристојната работа е клучниот елемент во напорите за намалување на сиромаштијата и средство за остварување 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 повеќето работници во Република Македонија. Анализата се темели врз три групи на фактори. Првата група ги опфаќа најважните системски фактори: 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. Во втората група се клучните институционални ограничувања: партизацијата на институциите и маргинализацијата и партизацијата на синдикатите. Третата група ја сочинуваат недостатоците и пречките во легислативата. На крајот, се предлагаат мерки кои ќе ги приближат македонските работници до пристојна работа.

АНАЛИЗА НА ОГРАНИЧУВАЊАТА И НЕДОСТАТОЦИТЕ

1. Системски ограничувања

Во Република Македонија егзистира рекордно високо ниво на невработеност и сиромаштија. Донесувањето и на најдобри закони нема да ги приближи македонските работници до пристојна работа сè додека не се победи невработеноста и сиромаштијата. Тие прават работодавачите да се надмени, работниците понизни, а државата да замижува пред 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 неуррамнотежен. Понудата на работна сила драстично ја надминува побарувачката, што резултира со голема невработеност. Стапката на невработеност е една од највисоките во Европа (32,0%).² Според Анкетата на работна сила (АРС), во 2010 година бројот на вработените изнесува 637.855, додека бројот на невработените изнесува 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).³

Невработеноста во Република Македонија е долгорочна. Огромни 81,8% од невработените чекаат вработување повеќе од 1 година. Во оваа група доминираат невработените кои чекаат повеќе од 4 години (63,8%). За споредба, во Европската унија (ЕУ) само 34,2% од невработените чекаат вработување повеќе од 1 година (World Bank, 2010). Времето на чекање за вработување е важен индикатор како функционира пазарот на трудот. Кога пазарот на трудот добро функционира, невработеноста е краткорочна и лесно се преминува од едно на друго работно место, односно бргу се премостува периодот на невработеност и повторно вработување.

Долгорочната невработеност е сигнал дека пазарот на трудот не функционира добро и дека пречките за вработување се од структурна природа (Трпески, 2011). Мошне долго време на чекање за работа во Република Македонија неповолно влијае врз човечкиот капитал, заради губењето на стекнатите вештини и способности во процесот на образованието.

Останати важни карактеристики на пазарот на работна сила се: лошата образовна структура на работната сила;⁴ високата стапка на невработеност кај младите;⁵ високата стапка на невработеност кај жените;⁶ ниската мобилност на работната сила; присуството на значајна невработеност кај лицата со посебни потреби и кај одредени етнички групи (Роми).

²Просечната стапка на невработеност во земјите на ЕУ во 2008 година изнесува 7% (Eurostat, 2010).

³АРС за вработени ги смета лицата кои за време на извештајната недела работат за пари најмалку 1 час, или помагаат на семеен имот без плата.

⁴Нивото на образование и обука на работната сила сè 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 речиси во 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, но, во исто време, го намалува бројот на работниците со способности и квалификации кои се потребни на македонската економија.

⁵Невработеноста помеѓу младите во Република Македонија изнесува 54,9% и е скоро трипати поголема од онаа во ЕУ (20,7%).

⁶Стапката 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.

1.2. 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 вработени во македонската економија овој услов не е исполнет. На Слика 1 е прикажан распоредот на вработените во Република Македонија според висината на нето-платата. Две третини од вработените примаат плата пониска од просечната во земјата.⁷

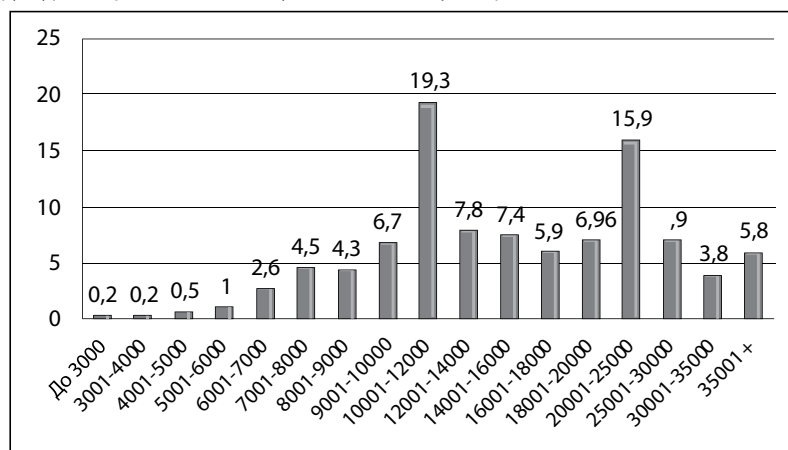
Споредбата на платата со потребните трошоци за живот е најдобриот показател за тоа дали платите се фер. Според Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ),⁸ на едно четиричлено семејство за задоволување на најелементарните трошоци за живот во 2010 година, месечно му биле потребни 29.200

публика Македонија, најдобро зборува фактот што 51,1% од домаќинствата кои живеат под линијата на сиромаштија имаат еден, или повеќе вработени (Државен завод за статистика на Република Македонија, 2011с). Процентот на сиромашни во Република Македонија во 2010 година изнесува 30,9.⁹

1.3. Постоење на голема сива економија

Сивата економија во Република Македонија е барем двапати поголема од онаа во земјите на ЕУ. Се проценува дека учеството на сивата економија во земјава се движи помеѓу 40 и 45% од бруто-домашниот производ (БДП). Сивата економија го претставува пазарно-ориентираното производство на добра и услуги, легално

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



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

денари (Сојуз на синдикатите на Македонија, 2010). Сликата 1 покажува дека пониска плата од 14.000 денари имаат 47,1% од вработените во Република Македонија. Доколку во семејството двајцата родители примаат 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 Ре-

или илегално, што ја избегнува детекцијата на официјалните оценки на БДП (Risteski, 2009). Основна цел на таквата економија е да го избегне оданочувањето и законодавството на пазарот на трудот со цел да оствари максимален профит (Jankulovska, 2002). Главни стимулатори на сивата економија се високата невработеност и сиромаштијата. Голем број граѓани немаат друг избор освен да „работат

⁷Просечната нето-плата во 2010 година изнесува 20.550 денари (330 евра).

⁸Според Анкетата за потрошувачка на домаќинствата (АПД), на едно просечно четиричлено семејство, за задоволување на потребите во 2009 година, месечно му биле потребни 31.619 денари (Државен завод за статистика на Република Македонија, 2010).

⁹Процентот 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.

на црно”, меѓу кои особено: невработените, стечајците, вработените со ниски или нерегуларни приходи, или без приходи, пензионерите и студентите.

Вообичаено, сивата економија 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 воведува и некои нетрадиционални форми на „работа на црно”, како: преведувачи, проектанти, програмери, професори кои држат 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, набргу 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

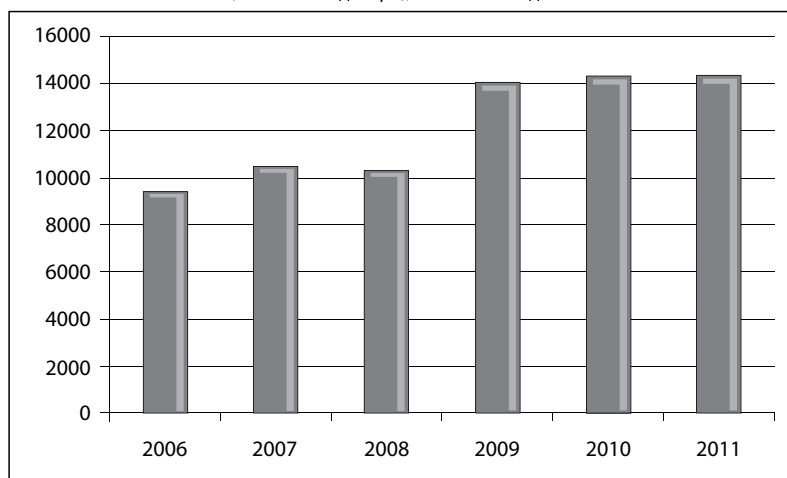
плаќаат придонесите и даноците. Поради тоа, овие работници не можат да ги користат бенефитите на здравственото и пензиското осигурување. Во периодите кога овие работници се пријавени, пак, работодавачите за нив пријавуваат и плаќаат придонеси и даноци на најниското можно ниво. Работното време, скоро 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, бидејќи е доведена во прашање нивната животна егзистенција (Jankulovska, 2002).

1.4. Намалена самоодржливост 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 пристojно ниво на животен стандард после пензионирањето и квалитетни и достапни здравствени услуги во текот на животот.

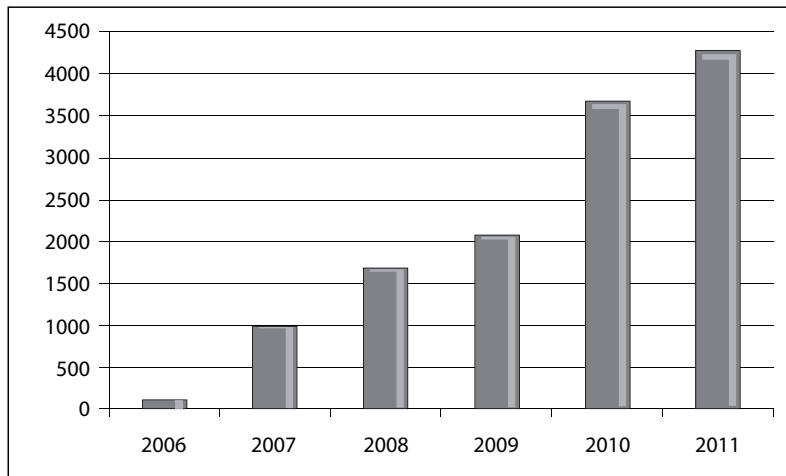
Власта, во последните неколку години со својата политика сериозно ја загрози само-

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 Буџетот на РМ за 2010 година и Буџетот 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 Буџетот на РМ за 2010 година и Буџетот на РМ за 2011 година.

одржливоста 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, а од година во година се зголемуваат потребните средства кои треба да се издвојат од Буџетот за нормално функционирање на фондовите.

Сликата 2 го прикажува растот на потребните буџетски трансфери до Фондот за ПИОМ, во периодот 2006 - 2011 година. Ако во 2006 година на овој Фонд му биле потребни 9 милијарди денари од државниот Буџет, во 2009 година износот се зголемува на 14 милијарди денари. Или, искажано во проценти, ако во 2008 година потребните буџетски трансфери претставувале 27,1% од вкупните приходи на Фондот, во 2009 година тие претставуваат 33,7%. Во Буџетот за 2011 година се проектира дополнително зголемување на потребните буџетски трансфери.

Постојат две основни причини за овие зголемувања на ризиците и нарушување на функционирањето на Фондот. Прво, Владата на двапати ги зголеми пензиите, со што се зголеми обемот на средства потребни за нивна исплата. Потоа, Владата донесе одлука за намалување на стапките на придонесите кои

се исплаќаат од страна на вработените лица за пензиското осигурување. Подоцна, увидувајќи ја својата грешка, Владата го одложи понатамошното намалување на овој придонес за следната година.

Таквата спротивставеност, во рок од две години, иста Влада да донесе одлука со која се зголемуваат средствата за пензии и, во исто време, самата да ги намали изворите на тие средства, кои и онака се помали од потребните, укажува на гола политичка мотивираност, а не економска закономерност и рационалност во носењето на крупните одлуки. Оваа ситуација се потврдува и со дефицитот помеѓу приходите врз основа на придонеси за фондовите и збирните расходи кои од Буџетот се плаќаат за социјално осигурување и расходите врз основа на трансфери до ПИОМ. Второ, намалувањето на стапките на придонесите не се покри со генерирање на значаен број нови вработувања кои ќе ги зголемаат издвојувањата во Фондот (Ивановски & Тевдовски, 2010).

Слична е ситуацијата и со трансферите до Фондот за здравствено осигурување. Бројните контрадикторни реформи во секторот здравство и намалувањето на придонесите за здравство, доведоа 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, до 2009 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, а како резултат на лошите политики на Владата и Фондот.

Опстанокот и самоодржливоста на Фондот за ПИОМ и Фондот за здравствено осигурување се од клучна важност за заштитата на работниците и нивните семејства.

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 последниве години се случува силна партизација на државните институции од страна на владејачките партии. Институциите, нормите и прописите кои треба да обезбедат заштита на јавниот интерес се уредени на начин кој им овозможува на владејачките 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 сè, 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 и го нарушува нејзиното функционирање во 2007 година. Иску-

ството и експертизата беа изгубени во реорганизацијата и големите промени во персоналот на јавната администрација (European Commission, 2007)“.

- „Вработувањето и оценувањето на вработените не е транспарентно, и не постои доволен простор за развој на кариерата. Политизацијата на повисоките нивоа во полицијата создава сериозна загриженост (European Commission, 2008)“.
- „Зголемениот број на привремени вработувања (на одреден рок), што не е во рамките на Законот за јавни службеници, го потценува вработувањето според вредностите и заслугите. 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)“.
- „Загриженоста околу политизацијата на јавната администрација останува. Во неколку извештаи се наведува дека во неколку институции се врши замена на обучени професионалци со лица со ограничено искуство. Исто така, повисоките менаџмент позиции се пополнуваат при недостиг на критериуми за назначување, понекогаш со кадар со привремени договори (European Commission, 2010)“.

Како директна последица на партизацијата на институциите претставува зголемената недоверба во судството. Остварувањето на правата на работниците не е можно, ако тие не се еднакви пред законот. „За да се осигура независноста и непартизацијата на судството, потребни се дополнителни напори, особено при назначувањата и напредувањата (European Commission, 2009)“.

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 кај работодавачите и власта преку минимизирање на социјалниот дијалог. Членовите од Законот за работни односи кои се однесуваат на синдикалното дејствување, во 2009 година се изменија без социјален дијалог, и некои од прописите имаат негативно влијание врз синдикалните права (International Trade Union Confederation, 2011).

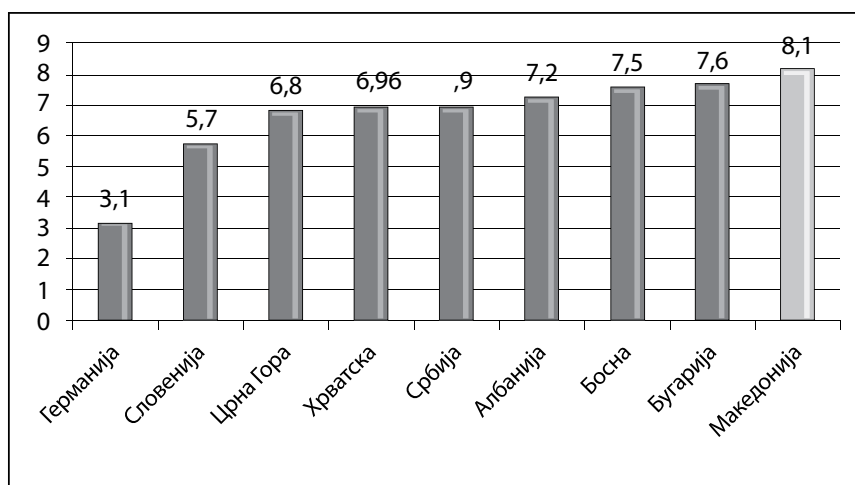
Се зголемува владината контрола за синдикатите преку промена на критериумите за репрезентативност. Се воведува надлежен орган за утврдување на репрезентативноста на синдикатите да биде Министерот за труд и социјална политика, на предлог на Комисијата за утврдување на репрезентативноста. Комисијата е составена од девет члена именувани од Владата, по предлог на Министерот за труд и социјална политика, и тоа по тројца претставници 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 за време на синдикалните избори (International Trade Union Confederation, 2011).

На Сликата 4 е прикажан индексот на колективното преговарање за платите во Република Македонија, неколку земји од Југоисточна Европа (ЈИЕ) и Германија, како земја индикатор за состојбата кон 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. Спротивен случај е Германија, каде колективното преговарање има значајно влијание врз утврдувањето на платите.

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



Извор: Economic Freedom of the World Database

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

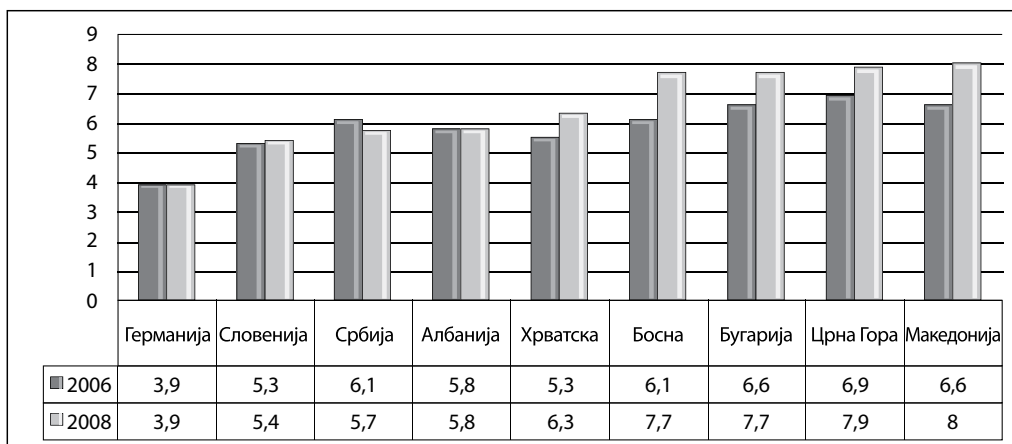
Во Република Македонија во последните години постои процес на континуирано кретење на работничките права. Индексите на регулација на пазарот на трудот во Република Македонија, неколку земји од ЈИЕ и

тите 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. Тој е најголем во споредба со индексите на сите земји со кои се врши споредба и означува дека законодавството е на страната на работодавачите. За споредба, вредноста на индексот за Германија во 2006 и 2008 година изнесува 3,9.

3.1. Закон за работни односи

Законот за работни односи треба да претставува основен закон (*lex fundamentalis*) за работничките права. Од независноста на Република Македонија, до денес, донесени се два закона 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 интер-

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



Извор: Economic Freedom of the World Database

Германија, се прикажани на Сликата 5. Вредностите на индексот се движат од 1 до 10, при што 1 значи дека во земјата постои силна законска регулација на пазарот на трудот, додека 7 значи дека постои силна флексибилност која зависи од работодавачите. Во 2006 година регулацијата на пазарот на трудот во Република Македонија била слична со остана-

венци. Постојниот Закон за работни односи (од 2005 година) досега има седум измени и дополнувања, а дополнително и Уставниот суд на Република Македонија донесе повеќе одлуки со кои се укинуваат негови одредби. Во основа, карактеристично за секоја интервенција на Законот во последните години е кретењето на работничките права. Во продолжение

се наведуваат позначајните измени на овој Закон во последните 5 години кои 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 испратнината;
- Укинување на изречената забрана според која работникот во ноќна смена не смее да работи повеќе од една недела;
- Овозможување, преку дефиницијата на работното време, работникот да извршува било какви 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

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 вработените за безбедност и здравје 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 (Савески, Апасиев, Ковачевски & Василев, 2010).

3.3. Закон за трудова инспекција

Измените на Законот за трудова инспекција ги зголеми правата на работниците и компетентноста на инспекторите. Една важна регулатива којашто беше додадена е дека инспекторот има обврска да одговори на секое барање на работникот за спроведување на инспекција во компанијата. Притоа, незадоволувачкото функционирање на работната инспекција не се должи на недостатоци во Законот, туку на лошото функционирање на трудовата инспекција. Најголем проблем е малиот број на трудови инспектори. Исто така, политичкото влијание врз овој сектор претставува голем проблем.

3.4. Закон за пензиско и инвалидско осигурување

Најважна измена и дополнување на Законот за пензиско и инвалидско осигурување се изврши во 2000 година. Имено, беше укината можноста да се стекне право на старосна пензија без оглед на годините на живот, само врз основа на одреден стаж (40 години за мажи и 35 години за жени).¹⁰ До измени дојде и кај основицата, преку која најчесто се стекнува право на старосна пензија. Притоа, измените се направени преку нагласување на важноста на возраста како критериум, за сметка на важноста на стажот. Возрасната граница

¹⁰Единствен исклучок беше направен за лицата кои работат на работни места на кои стажот се смета со зголемено траење. За нив беше пропишано дека ќе треба да стекнат право на старосна пензија врз оваа основа најдоцна до 1 септември 2005 година.

за мажи беше продолжена од 63, на 64 години, а за жените беше предвидено таа да биде зголемена на 62 години до 2007 година. На таков начин, возрастната граница за мажите е повишена за 4 години, додека возрастната граница за жените е повишена за дури седум години. Неповолните аспекти на овие промени донекаде се балансирали со потребниот стаж за стекнување на право на старосна пензија од 20, на 15 години (Савески, Апасиев, Ковачевски & Василев, 2010).

Важно е да се нагласи дека во 2007 година е укинато правото на скратено работно време за работниците - инвалиди.

3.5. 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 синдикатите 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 предлог текст за закон за мобинг, но тој не влезе во собраниска процедура.¹¹ Наместо тоа, во септември 2009 година Законот за работни односи доби неколку дополнувања, со неколку членови кои го забрануваат психичкото вознемирување на работното место - мобингот.¹² 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 воведат 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 на вработените за безбедност и здравје при работа; 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 сектори на македонската економија

Минималната плата е една од мерките која може да придонесе за поголема еднаквост на приходите. Таа го претставува најниското ниво на плата за која е дозволено некој (со најниски квалификации) да работи со 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 трудот 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).

¹¹Законскиот текст содржеше четириесетина членови, по примерот на законите за мобинг во Шведска, Германија и САД.

¹²Мобингот 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 нивната позиција - работодавач, како физичко лице, претпоставен или друг работник - колега. Во случај на спор, товарот на докажувањето паѓа врз поединецот или групата против која е поведен спор за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работното место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради таксативно наведени законски исклучоци.

Економските политики на земјите од ЕУ ја имаат прифатено минималната плата. Три четвртини од земјите на ЕУ имаат минимална плата, односно 20 од 27 земји-членки на ЕУ имаат национално законодавство за минимална плата (Белгија, Бугарија, Чешка, Естонија, Ирска, Грција, Шпанија, Франција, Латвија, Литванија, Луксембург, Унгарија, Малта, Холандија, Полска, Португалија, Романија, Словенија, Словачка и Велика Британија). Дополнително, минимална плата имаат воведено и две земји со кандидатски статус за ЕУ (Хрватска и Турција).

Во стручната литература се наведуваат бројни предности и слабости на минималната плата. Противниците настојуваат да ги преувеличуваат нејзините негативни ефекти врз вработеноста, додека поддржувачите настојуваат да ги преувеличуваат нејзините позитивни ефекти врз намалувањето на сиромаштијата (Card & Krueger, 1995).

Во литературата се истакнуваат шест предности на минималната плата. **Прво.** Бројни научни студии, (OECD, 1998), покажуваат дека минималната плата води до намалување на нееднаквоста на приходите. Ова значи дека минималната плата успева да ја оствари својата основна цел. Притоа, во студиите се истакнува дека минималната плата има влијание врз првата четвртина од распоредот на платите (најниските плати), додека нејзиниот ефект врз останатите 75% од платите е минорен. **Второ.** Се намалува сиромаштијата бидејќи се зголемуваат платите на лицата со најниски примања. Сепак, студиите покажуваат дека ефектот на минималната плата врз намалувањето на сиромаштијата е ограничен бидејќи во многу земји сиромашните не работат. Исклучок се само земјите каде е значаен бројот на сиромашните семејства кои имаат само еден вработен. А, Република Македонија е токму таква земја (51,1% од семејствата кои живеат под линијата на сиромаштија имаат еден или повеќе вработени и, притоа, тие најчесто примаат ниски плати). Тоа значи дека зголемувањето на платата кај вработен

од овие семејства значајно би создало можност за излез од сиромаштијата. **Трето.** Со законот за минимална плата се превенираат можните злоупотреби на вработените од страна на работодавачите, особено во време на економски кризи и во услови на висока невработеност. **Четврто.** Се зголемува продуктивноста бидејќи повисоките плати ја зголемуваат иницијативата кај вработените, тие работат понапорно и го зголемуваат аутпутот. Во оваа насока студиите покажуваат дека подобро платениот труд (со ниски квалификации) има тенденција да остварува подобри резултати во работењето поради тоа што се намалуваат отсуствата од работа и се намалуваат загубите во работното време (Gregg, 2000). **Петто.** Работодавачите ќе мораат да инвестираат и да ја зголемат продуктивноста затоа што цената на вработениот станува повисока. **Шесто.** Иако ставена како последна предност, има огромна важност. Имено, во земјите на Европската унија (ЕУ), вообичаено, има приближно двапати повеќе жени кои примаат најниска плата во споредба со мажите (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007). Студиите од најголемиот број на земјите од ЕУ покажуваат дека минималната плата има силно влијание врз зголемување на платите посебно помеѓу жените работнички и овозможува намалување на јазот на платите помеѓу мажите и жените (Funk, 2005). Слична е ситуацијата и во Република Македонија. Поголем број од лицата со најниски примања се жени кои работат во текстилната индустрија и трговијата.

Клучниот аргумент против минималната плата го истакнува неокласичната економска школа. Тие сметаат дека со вештачкото поставување на долното ниво на платата (под кое работодавачите не смеат да ангажираат и платат вработен) се загрозува задржувањето на работните места на лицата со најниски квалификации. Дел од претпријатијата ќе бидат исфрлени надвор од бизнисот, бидејќи нема да можат да ги покријат трошоците за плати. Или, ќе се создаде иницијатива претпријатијата да

ги механизираат обврските кои претходно ги извршувале работници. Во оваа смисла, тие велат дека минималната плата, особено ако се постави на високо ниво, го загрозува економскиот опстанок токму на оние на кои има намера да им помогне - лицата со најниски квалификации, кои се на најниско платени работни места. Сепак, студиите во голем број на земји покажуваат дека минималната плата нема значајни ефекти врз зголемувањето на невработеноста. На пример, во Годишниот извештај на Комисијата за ниски плати на Велика Британија се потенцира дека во земјата не постои показател за тоа дека минималната плата има значаен негативен ефект врз вработеноста од нејзиното воведување во 1997 година (Low Pay commision, 2007). Едно објаснување зошто не постојат значајни ефекти врз намалувањето на вработеноста е тоа што зголемувањето на минималната плата влијае врз зголемувањето на потрошувачката, а со тоа и врз агрегатната побарувачка, што, од своја страна, креира позитивен поттик на растот на вработеноста.

Во нашата земја, Социјалдемократскиот Сојуз на Македонија (СДСМ), поаѓајќи од состојбата на ниски плати и сиромаштијата во Република Македонија (анализирани во 1.2.) и водејќи сметка за предностите и слабостите на минималната плата, уште во јануари 2008 година предложи закон за минимална плата. Но, овој закон не беше поддржан 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 со социјалните партнери за воведување на минимална плата во Република Македонија и тоа во нето-износ од 8.050 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: производството на текстил, производството на облека и производството на кожа. За овие три дејности се предвидува минималната плата да започне 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 8.050 денари. Бројот на вработените во овие дејности е следниот: производство на текстил - 1.967, производство на кожа и слични производи од кожа - 6.573 и производство на облека - 39.140. Или, вкупно 47.680 вработени. Тоа значи дека за најголемиот број на вработени во земјата кои примаат ниски плати, минималната плата нема да се воведат веднаш, туку од јануари 2015 година.¹³ Вториот проблем е што вредноста од 8.050 денари денес, и по три години, не е иста. Затоа, минималната плата треба да се воведат од јануари 2012 година за вработените во сите дејности на македонската економија, без исклучок. Притоа, потребно е минималната плата да се коригира двапати годишно, земајќи ги 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.

¹³На 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, смислува реклама. Па, на готова реклама прави проект. Па, дури потоа го реализира. 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 најексплоатираните. 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 и на најдобри закони нема да може да ги приближи македонските работници до пристojна работа, сè 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 примаат 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 ги затвори очите пред 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 пристojно ниво на животен стандард после пензионирањето и квалитетни и достапни здравствени услуги во текот на животот.

Партизацијата на институциите го отежнува спроведувањето на законите. Владејачките политички партии одлуките ги донесуваат врз основа на сопствените интереси и волја.

Синдикатите значајно ги имаат изгубено своите членови и се намалува нивното влијание кај работодавачите и власта преку минимизирање на социјалниот дијалог. Се зголемува владината контрола на синдикатите.

Во последните години постои процес на конти-

нуирано кретење на работничките права.

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

- Донесување на закон за минимална плата кој веднаш би се однесувал 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. Да се врати одредбата за можност за скратено работно 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 коригираат 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 во попладневните часови да посветуваат повеќе време на семејствата;
- Да се зголеми бројот на инспекторите на трудот;
- Репрезентативноста на синдикатите да ја утврдува 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 злоу-

потреба 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, преку медиумите, да ја издигнуваат свеста 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;
- Да се обезбеди самоодржливост на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и Фондот за здравствено осигурување. Погрешните одлуки на власта не смеат да ја загрозуваат тековната и идната заштита на работниците и нивните семејства.

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 2007 Progress Report**. Brussels.
- European Commission (2009), **The Former Yugoslav Republic of Macedonia 2007 Progress Report**. Brussels.
- European Commission (2010), **The Former Yugoslav Republic of Macedonia 2007 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 синдикатите 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 за 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.**

ПРОГРЕС Институт за социјална демократија
ул. "Варшавска" бр.1
1000 Скопје, Македонија
тел. +389 2 3061 770
факс +389 2 3061 775
contact@progres.org.mk
www.progres.org.mk

