

НАЦИОНАЛЕН ИЗВЕШТАЈ

Влијанието на економската криза врз индустриските односи во Македонија: Политички одговори за опоравување од кризата



НАЦИОНАЛЕН ИЗВЕШТАЈ

“Влијанието на економската криза врз
индустриските односи во Македонија:
Политички одговори за опоравување од
кризата“

Скопје, 2012

„This publication has been produced with the assistance of the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of CED/CRPM and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.”

© 2012 ЦИКП.

Национален Извештај

“Влијанието на економската криза врз индустриските односи во Македонија: Политички одговори за опоравување од кризата“ развиен од страна на Центарот за истражување и креирање политики.

Автор на студијата: д-р Марија Ристеска
Истражувач: Божана Ристеска

СТРУКТУРА НА ИЗВЕШТАЈОТ

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ	7
ВОВЕД	10
Цели	10
Методологија	11
Структура на извештајот	11
ПОГЛАВЈЕ 1: СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО МАКЕДОНИЈА	16
1.1. Историски развој и трендови	16
1.2. Правна и политичка рамка за социјален дијалог	20
1.2.1. Закон за работни односи	21
1.2.1.1. Синдикално здружување и здруженија на работодавачи	21
1.2.1.2. Колективни договори	22
1.2.1.3. Штрајк	23
1.2.1.4. Економско-Социјален Совет	25
1.2.2. Закон за безбедност и здравје при работа	27
1.2.3. Закон за здравствена заштита	29
1.2.4. Закон за социјална заштита	29
1.3. Актери во социјален дијалог во Македонија	30
1.3.1. Претставници на работодавачите	30
1.3.1.1. Организација на работодавачи на Македонија- OPM	30
1.3.1.2. Бизнис конфедерацијата на Работодавачи на Македонија	32
1.3.1.3. Национална федерација на агенциите за привремени вработувања	33
1.3.2. Претставници на работниците	33
1.3.2.1. Сојуз на синдикати на Македонија - ССМ31	33
1.3.2.2. Конфедерација на слободни синдикати на Македонија - КСС	35
1.3.2.3. Унија на автономни синдикати на Македонија - УНАСМ	36
1.4. Репрезентативност	37
1.4.1. Репрезентативност на синдикатите	38
1.4.2. Репрезентативност на работодавачите	39
1.5. Густина	39
1.6. Колективно преговарање	40

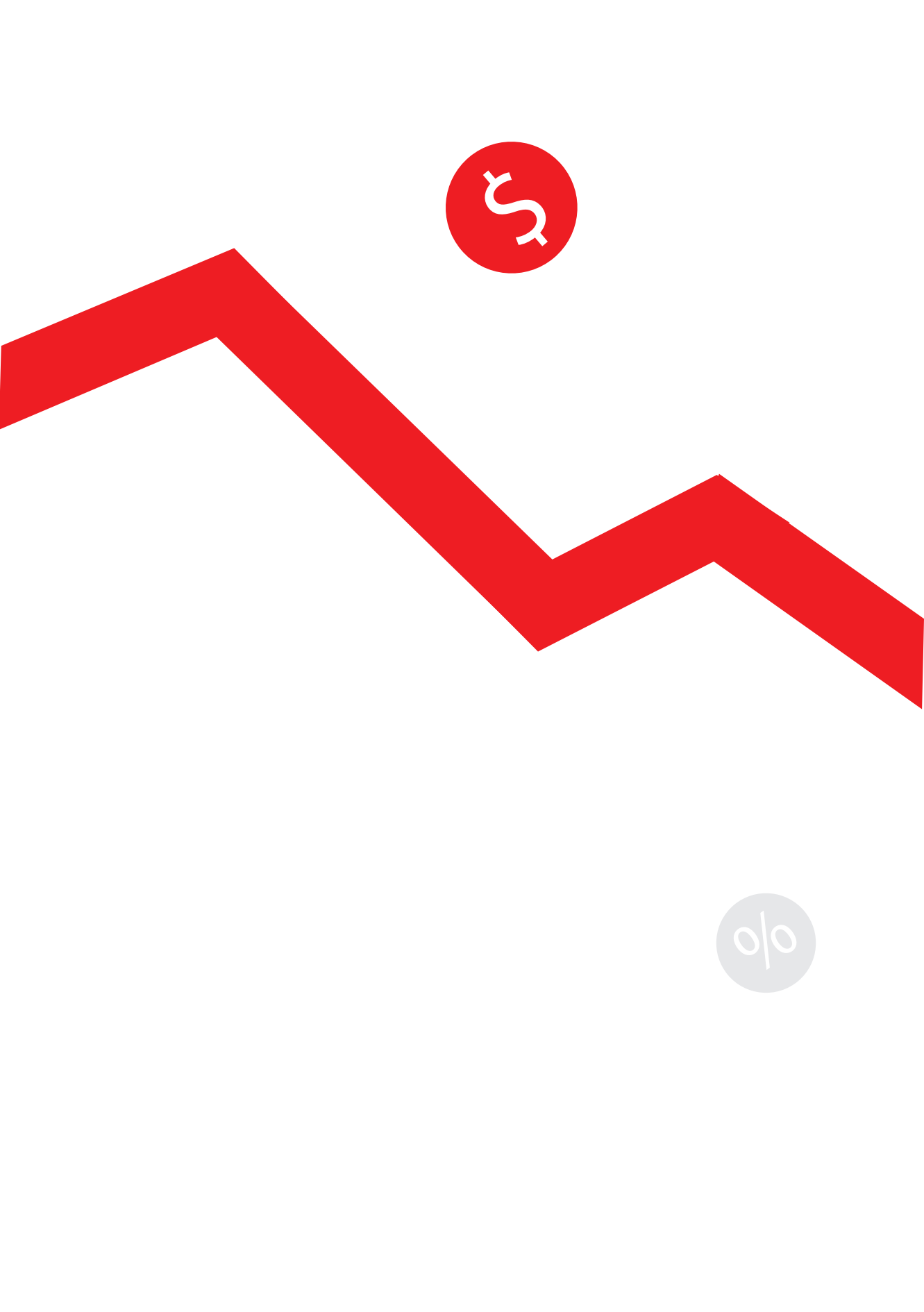
ПОГЛАВЈЕ 2: КРИЗАТА И ПРЕДИЗВИЦИТЕ	44
2.1. Економски димензии на кризата	44
2.2. Вработувањето и кризата	48
2.3. Кризата и платите	50
2.2. Перспективи на социјалните партнери за кризата	51
2.2.1. Главни теми/прашања	52
2.2.1.1. Вработување	52
2.2.1.2. Плати	54
2.2.1.3. Заштита при работа	56
2.2.1.4. Образование	58
 ПОГЛАВЈЕ 3: ПОЛИТИЧКИ ОДГОВОР НА КРИЗАТА	 62
3.1. Социјален дијалог во време на криза	62
3.2. Политички мерки како одговор на кризата	64
3.2.1. Промена на легислативата	65
3.2.2. Фискални инструменти	66
3.2.3. Инструменти за унапредување на конкурентност	67
3.2.4. Инструменти за унапредување на потрошувачка	68
3.2.5. Мерки на штедење (баланс на јавните финансии)	68
 ПОГЛАВЈЕ 4: ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	 72
4.1. Заклучоци	72
4.2. Препораки за социјален дијалог во време на криза	73
 БИБЛИОГРАФИЈА	 79

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

Политичките актери, социјалните партнери и граѓаните, во време на глобалната економска криза беа исправени пред незапаметени предизвици, пад на економскиот раст, намалување на вработувањата и рапидно зголемување на невработеноста, намалување на социјалните права и бенефиции. Во овој период во Европската унија се забележува појавата на меѓусебно договарање помеѓу работодавачите и работниците во рамките на социјалниот дијалог на национално, секторско и на ниво на претпријатие. Преку овој дијалог се изнаоѓаа начини како да ги зачуваат работните места. Во Република Македонија Владата промовираше пет пакети на антикризни мерки со кои се ублажи и намали влијанието на кризата. За жал во процесот на договарање на мерките остана неискористен потенцијалот на социјалниот дијалог преку него да се изнајдат решенија за економската криза.

За да се анализира социјалниот дијалог во време на криза извештајот ги презентира главните показатели на кризата, последиците и политичките одговори кои имаа за цел справување со негативните последици од кризата. Предизвиците се анализирани од перспектива на социјалните партнери, согледани преку економските димензии на кризата во Република Македонија врз вработувањето, платите, заштита при работа и образованието. Истовремено, се посветува внимание на анализа на политичкиот одговор на кризата и улогата која социјалниот дијалог ја има врз формулирање на политичките мерки за нејзино ублажување. Од тој аспект извештајот се осврнува на промена на легистативата, воведување на бројни фискални инструменти, инструменти за унапредување на конкурентноста, потрошувачката, воведување на мерки на штедење и друго.

Со цел да се отслика влијанието на социјалните партнери и улогата на социјалниот дијалог врз усвоените политички одговори на кризата, извештајот ги обработува различните перспективи и предлог мерки на социјалните партнери за справување со кризата и прави анализа на јазот (gap analysis) со усвоените антикризни мерки од страна на Владата на Република Македонија. Поради неискористувањето на потенцијалот на социјалниот дијалог да биде форум преку кој ќе се дефинираат мерките со кои се намалува негативното влијание на кризата главните препораки на извештајот се однесуваат на понатамошно развивање на институционалните капацитети на национално и локално ниво за промоција и афирмација на социјалниот дијалог и во време на криза.



I BOBED



I ВОВЕД

Глобалната економска криза ги стави политичките актери, социјалните партнери и граѓаните пред незапаметени предизвици. Додека во Европската унија различните земји-членки се соочуваа со различни проблеми предизвикани од кризата (некои со масивно зголемување на невработеноста), во Македонија акцентот остана да биде на создавање на нови работни места како резултат на големите стапки на невработеност. Во ЕУ, социјалниот дијалог претставува важен фактор за да се одреди дали евозможен компромис и договор меѓу социјалните партнери. Бидејќи “со постигнувањето на општ консензус за потребата од долгорочни реформи и брзи реакции за сузбивање на кризата, несогласувањата за специфични политички мерки можат да произлезат од фундаментално различните ставови меѓу двете страни во индустриските односи поврзани со клучните причинители на кризата”¹.

ЦЕЛИ

Овој извештај има за цел да направи преглед на индустриските односи во Македонија во услови на економска криза. Истиот дава целовит приказ на социјалните партнери и нивната улога како активни чинители во креирањето на јавните политики.

1 Европска Комисија 2010, Индустриски односи во Европа 2010

За да се анализира социјалниот дијалог во време на криза извештајот ги презентира главните показатели на кризата, последиците и политичките одговори кои имаа за цел справување со негативните последици од кризата.

Конечно за да се отслика влијанието на социјалните партнери и улогата на социјалниот дијалог врз усвоените политички одговори на кризата, извештајот ги обработува различните перспективи и предлог мерки на социјалните партнери за справување со кризата и прави анализа на јазот (gap analysis) со усвоените антикризни мерки од страна на Владата на Република Македонија.

МЕТОДОЛОГИЈА

Економската криза и нејзиното влијание се многу малку истражувани во Македонија. Во оваа смисла зависевме од податоците на Државниот завод за статистика (во понатамошниот текст ДЗС) кои се приложени за да се олесни разбирањето на кризата. Сепак, имајќи ги предвид потешкотиите да се направат реални проценки постои голема веројатност да се направи превид во важните разлики меѓу економските показатели во високо растечкиот период (до 2007 година) и периодот на криза 2008-2012 година.

Она што особено ни претставуваше предизвик е социјалниот дијалог за кој не можат да се најдат многу секундарни извори. Иако многу научивме и имавме голема корист од извештаите на владините органи кои ги спроведуваат разните јавни политики, како и од истражувањата, аналитичката работа и мониторингот на неколку НВОа и академските институции; сепак генериравме и анализиравме примарни податоци. Истражувањето беше замислено за да може од истото да се учи и на тој начин да се осврне на слабостите на останатите секундарни извори во оваа област на проучување, но исто така и да се напредува во области кои претходно не биле проучувани. Во рамките на истражувањето разговаравме и со одреден број на креатори на политики со цел да го опишеме капацитетот и влијанието на социјалниот дијалог во усвојувањето на трансформативните политики кои можат да одговорат на кризата. За да добиеме пореална слика за тоа како се одрази кризата во работењето и опстојувањето на фирмите во Македонија и од какво влијание беше социјалниот дијалог на ниво на работодавач-работници, директно разговаравме и со менаџерите и синдикалните лидери на одредени фирми од металопреработувачката, текстилната индустрија и градежништвото.

СТРУКТУРА НА ИЗВЕШТАЈОТ

При пишување на овој извештај најпрвин почнавме со дефинирање на социјалниот дијалог, како истиот е уреден во правната рамка, кои се актерите и колкав е нивниот капацитет, позиција на пазарот и влијание врз процесот на креирање политики. Ова е преставено во поглавје 1 од студијата. Понатаму се обидовме да ги опишеме разните фактори кои имаат влијание врз економската криза во Македонија и кои се главните прашања кои ги мачат социјалните партнери во време на кризата (Поглавје 2). Потоа, во поглавје 3 се посветуваме на преговорите меѓу социјалните партнери во криза како и на анализата на политичките одговори на кризата. Конечно, во Поглавје 4 се прикажани заклучоците, научените лекции и препораките за политиките со кои ќе се стимулира поинтезивен социјален дијалог во земјата.



ПОГЛАВЈЕ 1

Социјалниот дијалог во Македонија



ПОГЛАВЈЕ 1

Социјалниот дијалог во Македонија

1.1. Историски развој и трендови

Процесот на создавање на правни и институционални рамки за социјален дијалог бавно се одвиваше во Република Македонија. Трипартитниот и бипартитниот социјален дијалог не се одвиваат со еднаква динамика и квалитет. Процесот на развој на бипартитниот социјален дијалог (главно преку колективните договори) се остваруваше подобро и тоа како резултат на правната рамка која беше усвоена во 2009 -та година (со измените на Законот за работни односи). Трипартитниот социјален дијалог исклучиво се остварува на национално ниво во Економско социјалниот совет (понатаму ЕСС).

Индустриските односи во Република Македонија се уште се во фаза на регулирање помеѓу трудот и квалитетот. Процесот се одвива бавно и е отежнат со нефункционирањето на вистински пазар на трудот. Имено, високата стапка на невработеност и постојаната диспропорција меѓу побарувачката за работни места и бројот на работните места што се нудат, го отежнува самиот дијалог меѓу трите партнери Владата, работодавачите и работниците, особено на страната на трудот и неговите преставници. Квалитетот на индустриските односи од друга страна се покажува дека најмногу зависи од волјата на социјалните партнери да се вклучат во него и тоа првенствено политичката волја на Владата (или поточно Министерот за труд и социјална политика кој раководи со Економско Социјалниот Совет - ЕСС), потоа од иницијативноста и спремноста за дијалог со власта на претставниците на работодавачите и работниците.

Така во земјата се познати три периоди на развој на три-партитниот социјалниот дијалог:

- (I) 1991-2003 = период на транзиција и трансформација на капиталот кој влијае на социјалниот дијалог преку намалување на членството во синдикалните работнички организации и кога работодавачите немаа свои легитимни претставници (здружени во комори кои ги претставуваат нивите бизнис интереси, а не во здруженија на работодавачи кои имаат преговарачка моќ во работните односи);

Слабата правна и институционална рамка за социјален дијалог влијаеше во недостаток на формални механизми на социјален дијалог тој да се надоместува со неформални механизми: со преговори со Владата на РМ или со ресорни министерства. Овој дијалог скоро исклучиво е воден би-партитно (меѓу Владата и Сојузот на синдикатите на Македонија, во понатамошниот текст:ССМ) во отсуство на легитимен партнер во преговорите кој би ги претставувал работодавачите. Преку овој неформален механизам на преговарање надвор од ЕСС произлегоа три документи:

- **Согласност меѓу Владата на РМ и ССМ** за приватизацијата потпишан во 1995 година со кој се уредени повеќе бенефиции за работниците (како на пример правото на откуп на 30% од капиталот на фирмата што се продаваше под повластена цена, со грејс период од 2 години и 5 години рок на отплата; ССМ со свој претставник се вклучи во УО на Агенцијата за приватизација и др.);
- **Спогодба за решавање на проблемите во јавниот сектор** потпишана во 2002 година со која за прв пат се утврди најниската плата во државната администрација и дел од јавниот сектор;
- **Социјален договор** потпишан на крајот на 2002 година веднаш по парламентарните избори со ССМ за кој власта не покажа волја за имплементација.

- (II) 2003-2009 = период кога стагнира работата на Економско социјалниот совет и се подготвуваат и донесуваат консултативно најзначајните измени на актите кои ја утврдуваат политиката на вработување во Македонија (Законот за работни односи, Стратегијата за намалување на невработеноста, Акцискиот план за вработување, Активните мерки мерки за вработување и сл.) и кога се усвојува начелото на репрезентативност на социјалните партнери.

Процесот на утврдување репрезентативност на синдикалните и организациите на работодавачите, кој се спроведуваше во текот на 2010 година, е последица на една од промените на ЗРО, откако беше утврден

понизок праг на репрезентативност (10% за сојузи на синдикат и организации на работодавачи на национално ниво, односно 20% на гранско ниво). Овој процес дава нов потстрек на развој на социјалниот дијалог во земјата. За разлика од други европски земји во Македонија репрезентативноста не влијаеше на реструктурирањето на синдикалните организации. До сега не се забележани значајни интеграции меѓу синдикатите во рамки на повисоките облици на здружување, иако тоа би било пожелно за некои синдикати со малку членови (по број) и недоволно капацитети. Додека репрезентативноста има влијание на здружување кај организациите на работодавачи кои забележуваат позасилени интегративни процеси во последните три години. Процесот на здружување со меѓународните синдикални асоцијации сеуште нема некое влијание на националните синдикати. Меѓутоа, некои синдикати работат во заеднички проекти и се обидуваат да остварат заедничка платформа на делување (пр. Металскиот, Синдикатот од земјоделието и градежништво).

- (III) 2010 – 2012 = период кога преку социјалниот дијалог се потпишуваат од репрезентативните организации на работници и работодавачите (Сојузот на синдикати на Македонија-ССМ, Конфедерацијата на слободни синдикати- КСС и Организацијата на работодавачи на Македонија – ОРМ) новиот Општ колективен договор (ОКД) за приватниот сектор во јуни 2010 и Општиот колективен договор во јавниот сектор (преговорите се сеуште во тек);

Сепак социјалниот дијалог не смее и не треба да се поистоветува со три-партитниот дијалог кој се одвива во Економско социјалниот совет. Тој треба да постои и на ниво на сектор (би-партитен и три-партитен) и на ниво на претпријатие (би-партитен). Најзначајната форма на социјален дијалог на ниво на сектор и претпријатие е колективното договорање. Преку него во изминативе пет години направен е позитивен исчекор со утврдувањето на општите колективни договори за приватниот, односно јавниот сектор кои се задолжителни за сите работодавачи како во приватниот така и во јавниот сектор. На овој начин, сите вработени во приватниот сектор се покриени со општиот колективен договор (ОКД). Меѓутоа тоа не мора да е така и во пракса, со оглед дека постои контрола на примената на ОКД само за работниците кои се членови на синдикат, додека за оние кои не се организирани нема ниту информации. Трудовата инспекција нема доволно капацитети да ја надгледува примената соодветно. Од друга страна најголем е стравот од губење на работно место, поради што тие не се одлучуваат да ги бараат правата гарантирани со ОКД или да преговараат поради неисполнување на истиот.

Состојбата по поедини сектори не е многу променета: сеуште постојат сектори каде нема регистран колективен договор на ниво на сектор (пр. Металскиот сектор, градежништво). Постојните грански колективни договори се на сила само за потписниците (што значи членовите на организацијата на работодавачи која го потпишува) и не постои можност за проширување на дејството на други работодавачи. Дополнителен проблем е тоа што ЗРО беше променет 8 пати во последните 5 години, а промените направени во 2008 и 2009 година наложија повторно усогласување на потпишаните колективни договори.

Социјалниот дијалог на регионално и локално ниво во РМ не е целосно воспоставен. Овој процес беше потпомогнат во 2007 година преку реализација на проектот “Социјалниот дијалог и локален економски развој” подржан од УСАИД. Се започна со вклучување на 5-6 општини со тенденција да се опфатат 30. Станува збор за обид да се помогне формирањето на локално економско-социјални совети на регионално ниво. Трипартитниот дијалог на регионално и локално ниво е сеуште во зачеток. Регионалното тело до овој момент постои во еден регион, но нема некои посериозни напори тоа да стане поефикасна алатка во социјално-економската сфера. Во општините Тетово, Битола и Струмица, Прилеп, Гостивар и Штип се формираа локално економски совети во кои се вклучени претставници на организациите на работодавачи, претставниците на општината, и синдикалните организации. Сепак во Прилеп учеството на синдикалните организации е оневозможено и оттаму може да се заклучи дека на локално економскиот совет му недостасува социјалната димензија за истиот од би-партитен да прерасне во три-партитно тело.

Не постои формален (институционален) социјален дијалог ниту на секторско (гранско) ниво. Истражувањето на ЦИКП покажува дека Синдикатот за индустрија, енергетика и рударство (СИЕР), член на ССМ најмногу од сите грански синдикати користи механизми на директни разговори понекогаш и преговори со соодветни министерства за прашања од интерес за целата гранка на СИЕР, како и за разрешување на конкретни проблеми во покрупни претпријатија погодени од неповолниот економски амбиент.

Културата на социјалниот дијалог и меѓусебното уважување на социјалните партнери се уште е ниска. Нашите соговорници потврдуваат дека до 2010 година ЕСС функционираше незначително или во одредени периоди воопшто не функционираше. Освен тоа, ЕСС не беше во можност секогаш да изгради

препораки со кои ќе ја посветува Владата и ресорните министерства какви политики да усвојат.² Уште повеќе заради нееднаквата преговарачка позиција (Коморите со Владата и Синдикатите со Владата) често мислењето на синдикатот беше надгласувано.³ Во моментот преку јавните настапи на членовите на ЕСС се забележуваат сигнали дека работите значително се подобруваат. Меѓутоа целокупната оријентација на владата не е во насока на охрабрување на социјалниот дијалог и синдикатите се загрижени дека ЕСС ќе продолжи да постои про-форма, со цел да се прикаже дека се задоволени некои норми во социјалниот дијалог. Овој тренд особено се забележува во однос на начинот на кој се разговарани и усвоени антикризните мерки. Подетално за улогата на социјалниот дијалог пишуваме во поглавјето 2.3.

1.2. Правна и политичка рамка за социјален дијалог

Индустриските односи и социјалниот дијалог во Република Македонија се регулирани во правна рамка од повеќе закони кои поконкретно ги утврдуваат и гарантираат работничките права и нивната заштита. Оваа правна рамка на почетокот од независноста на земјата е наследена, а подоцна со трансформацијата на капиталот и општествените односи истата се изменува и дополнува. Така, работничките права не се регулирани еднакво, туку различно и тоа со различни закони во зависност од тоа дали работниците се вработени во приватниот и јавниот сектор.

Рамка 1 - Извори на информации

Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр. 158/2010; 47/2011, 11/ 12 и 39/2012); Законот за државните службеници (Сл. Весник на РМ 59/2000), Законот за јавни службеници (Сл. Весник на РМ 52/2010), Законот за судска служба (Сл. Весник на РМ 98/2008), Законот за внатрешни работи (Сл. Весник на РМ 92/2009), Законот за полиција (Сл. Весник на РМ 114/2006), Законот за одбрана (Сл. Весник на РМ 42/2001), Законот за служба во Армијата на Република Македонија (Сл. Весник на РМ 36/2010), Законот за мирно решавање на работните спорови (Сл. Весник на РМ 87/2007) и Законот за евиденциите од областа на трудот (Сл. Весник на РМ 16/2004 и 17/2011); Законот за безбедност и здравје при работа (Сл. Весник на РМ 92/07, 136/2011); Законот за здравствена заштита (Сл. Весник на РМ 17/1997 и 43/2012)

2 Маре Анчева, 2011 “Годишен преглед за работните односи и социјалниот дијалог во земјите од југоисточна Европа- Извештај за Македонија, 2010”, FES

3 Ibid.

1.2.1. Закон за работни односи

Со Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр. 158/.2010; 47/2011, и 11/12) покрај обезбедувањето на основните права од работа и работен однос (плата, придонеси, парични надоместоци, минимална плата, работно време, итн.), се предвидуваат и прописи за заштита при работа, безбедни работни услови, информирање и консултирање, еднакво плаќање на мажите и жените и нивно преставување преку преставници на работниците предвидени со закон и законите на земјите членки на Европската Унија (член 40,41,42,43, 44,94-а,95 од ЗРО).

Законот обезбедува и паузи и одмори за време на работното време (дневен, неделен и годишен одмор), платено и неплатено отсуство, посебна заштита поради бременост и родителство, заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст, заштита на инвалиди со право на професионална рехабилитација, заштита на повозрасни работници (член 137,146, 147, 161,172,177, 179 од ЗРО). Работодавачот, исто така, има обврска да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа и да ги преземе неопходните мерки со кои се гарантира дека на секој работник му е дадена доволна обука соодветна на посебните карактеристики на работата. (член 42 од ЗРО). Обезбедена е и законска обврска за почитување и штитење на личноста и достоинството на работникот преку забрана за дискриминација по сите основи и забрана на полово психолошко вознемирување-мобинг (чл.6-9 од ЗРО) и заштита на неговите лични податоци. (член 43 и 44 од ЗРО).

1.2.1.1. Синдикално здружување и здруженија на работодавачи

Законот за работни односи го регулира синдикалното здружување на работниците. Имено според ЗРО работниците имаат право, по свој слободен избор, да основаат синдикати. Работодавците пак имаат право да се организираат во здруженија, и во нив да се зачленуваат, под услови пропишани со статутите и правилата на синдикатот и здружението. Синдикатите и здруженијата се самостојни, демократски и независни организации во кои доброволно стапуваат работниците и работодавците заради застапување, преставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси, без било какво претходно

одобрување. Работникот, односно работодавачот слободно одлучува за своето стапување и истапување од синдикатот, односно здружението на работодавачите. Со тоа никој не смее да биде ставен во неповолна положба поради членството или нечленството во синдикатот, односно здружението. (член 184 и 185 од ЗРО)

Синдикатот и здружението на работодавачи имаат законска заштита. Синдикатот и здружението не можат да бидат распуштени или нивната дејност запрена по административен пат, ако се основани и дејноста ја вршат согласно со закон. Работодавачот со негов акт неможе да ја ограничува активноста на синдикатот и нивниот преставник. (член 186 од ЗРО)

До неодамна, со уписот во Централниот регистер на Република Македонија, синдикалната организација на ниво на работодавач, синдикатот на повисоко ниво, односно здружението на работодавачи на повисоко ниво се стекнуваа со својство на правно лице. Со измените на ЗРО во 2012 година синдикалните организации на ниво на работодавец немаат обврска да се упишуваат во Централниот регистер и немаат статус на правни лица. Повисокото ниво го сочинуваат сојузите или другите облици на здружување на синдикатите, односно здруженијата на работодавачи.

Синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, се запишуваат во регистерот на синдикати, односно регистерот на здруженија на работодавачи кој се води во МТСП(член 187 од ЗРО). Со тоа тие добиваат правен субјективитет.

1.2.1.2. Колективни договори

Покрај правата и обврските утврдени во овој закон се обезбедува и законска можност синдикатите да склучуваат и колективни договори. Со колективните договори се уредуваат правата и обврските помеѓу договорените страни кои го склучиле договорот, а може да содржи и правни правила со кои се уредува склучувањето, содржината и престанокот на работните односи и други прашања од работните, односи или во врска со работните односи. Правните норми содржани во колективниот договор се применуваат и се задолжителни за договорните страни. Колективниот договор го склучуваат работодавачот или репрезентативното здружение на работодавачи и репрезентативниот синдикат,

во процес на колективно преговарање. Преставниците на синдикатите и на здруженијата на работодавачите кои учествуваат во преговорите за склучување на колективен договор и кои склучуваат колективен договор, мора да имаат овластување од своите органи. Колективните договори може да се склучат на определено време за период од две години, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните во договорот.

Постојат три вида на колективни договори:

- **Општиот колективен договор** за приватниот сектор го склучуваат репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат за приватниот сектор од областа на стопанството, а за јавниот сектор, репрезентативниот синдикат во јавниот сектор и надлежното министерство.
- **Посебниот колективен договор** за гранката, одделот го склучуваат репрезентативните синдикат и здружение на работодавачи на ниво на гранка, односно одделот. Посебниот колективен договор за јавни претпријатија и јавни установи го склучуваат основачот или органот кого тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат, а за лица кои самостојно вршат дејност во областа на уметноста или културата, го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите.
- **Поединечниот колективен договор** го склучуваат репрезентативниот синдикат кај работодавачот и овластеното лице од работодавачот.

Во услови кога некоја од страните нема утврдено репрезентативност до исполнување на условите и утврдување на репрезентативност, колективен договор склучуваат работодавачот или здружението на работодавачи и синдикатот кој има најголем број на членови, врз основа на списокот доставен со барањето за утврдување на репрезентативност. (член 9 од Законот за измени и дополнување на Законот за работни односи Сл. Весник 11/2012) Со ова се овозможува колективно преговарање во сите сектори/гранки и поголем од досегашниот опсег на заштита на работничките права.

1.2.1.3. Штрајк

За да го обезбеди почитувањето на своите права од работен однос, човекот како работник во принцип има можност и право да бара заштита кај самиот работодавец, пред надлежниот суд, од синдикатот, од инспекциските органи и од други органи на државата.

Покрај со овие механизми, правото на заштита, работниците може да го бараат и преку штрајк. Во периодот од 1991 до 2005 година штрајкот беше регулиран со посебен Закон за штрајк, а од 2005 година, Законот за работни односи е главниот законски акт со кој се регулирани штрајкот и правата и обврските на работниците за време на штрајк. Покрај ова, одредби за штрајк содржат и сите други законски решенија кои уредуваат работните односи во државната и јавната служба, судската служба и полицијата, и Армијата.

Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат со цел за заштита на економските и социјални права на своите членови од работен однос, во согласност со закон. Штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот, односно за здружението на работодавачи притив кои е насочен, а штрајкот на солидарност на работодавачот кој тој штрајк се организира. Во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото за одржување и денот и времето на почетокот на штрајкот.

Пред започнување на штрајкот постои постапка на помирување, која не го ограничува правото на штрајк.

Организирањето или учеството на штрајк организиран во согласност со закон и колективен договор, не претставува повреда на договорот за вработување. Работникот кој учествува во штрајк не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници, а исто така и работникот не смее да биде на било кој начин присилен да учествува во штрајкот. Сепак работодавецот може да отстрани работници од процесот на работа само во одговор на веќе започнат штрајк и тој не може да биде поголем од 2% од бројот на работниците учесници во штрајкот. Работодавачот може да ги отсрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко однесување, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот. За времето за кое работниците се отстранети од работа, работодавачот е должен да ги уплатува придонесите утврдени со посебните прописи за најниска основица за плаќање на придонесите.

На незаконски штрајк и надомест на штета со законот се предвидува работодавачот, односно здружението на работодавачи да може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк, спротино од одредбите од законот. Судска забрана за незаконито исклучување од работа и надомест на штета за работниците, синдикатот може да бара од надлежен суд.

Искуствата од организирање на штрајк во Македонија во изминативе 20 години покажуваат дека работниците се соочуваат со притисоци од секаков вид за молчешкум да го трпат кршењето на своите права и да не организираат штрајк со цел да и стават крај на таа практика. Правни експерти (Савевски и др., 2011) сметаат дека во Македонија законската рамка за остварување на установеното уставно гарантираното право на штрајк е толку рестриктивна што го прави доста тешко организирањето штрајк кој би бил во согласност со закон. Движењето за социјална правда – Ленка во студијата под наслов „Штрајк-искуства и состојби,, презентира примери каде организирањето штрајк, и покрај сите притисоци и законски ограничувања, не е однапред осудено на пропаст, може да се успее во намерите и тоа преставува нешто што несомнено инспирира (стр. 113).

Рамка 2: Организирање и спроведување на штрајк во Рудникот „Тораница,,

Синдикалното организирање во рудникот има традиција, така во времето кога рудникот бил во државна сопственост (подоцна е приватизиран 2002-2006) , синдикалната организација изведе повеќе штрајкови, во периодот по 1995 година (по влегување на рудникот во групата на загубари). Од тој период може да се издвои штрајкот во 2001 година кој траеше приближно петнаесет недели. Краен епилог од овој штрајк беше поништување на приватизацијата, враќање на рудникот во државна сопственост, реулирање на стажот на вработените до последен ден на штрајкот(неисплатените придонеси ги покри државата) и отворање на стечајна постапка со згрижување на вработените во биро за вработување. По приватизирањето на рудникот, кон крајот на 2007 година синдикалната организација беше обновена во претпријатието. Во тој период работниците работеле со договори на определено време и со едногласна поддршка од 01.04 2008 година, почнуваат со штрајк, кој трае два дена, со барање добивање на договори на неопределено време и со корекција на платите за 50%. Штрајкот беше успешен, така што раководството се изјаснило дека барањето за изготвување на систематизација на работните места и плати ќе се направи забрзано, но најдоцна на крајот на месецот, платите ќе се корегираат во просек за околу 30%, а договорите за работа ќе бидат во важност за една година.

Савевски, З. „Штрајк-искуства и состојби,, Ленка, 2011 (стр.26-36)

1.2.1.4. Економско-Социјален Совет

Заради утврдување и остварување на усогласени дејности, со цел заштита и промоција на економските и социјалните права, односно интереси на работниците и работодавачите, водење на усогласена економска, развојна и социјална политика, поттикнување на социјален дијалог и склучување на колективни договори и нивно усогласување со мерките на економската, социјалната и развојната политика се оснива Економско Социјалниот совет.

Економско социјалниот совет се оснива со Спогодба меѓу Владата, репрезентативните синдикати и репрезентативните здруженија на работодавачи на територијата на РМ. Дејноста на Економско социјалниот совет се темели на потребата за трипартитна соработка меѓу Владата на РМ, синдикатите и здруженијата на работодавачите, во решавањето на економско социјалните прашања и проблеми. Економско социјалниот совет ги следи, проучува и оценува влијанието на економската политика и нејзините мерки на социјалната стабилност и развој, како и влијанието на социјалната политика на економската стабилност и развој, промените на цените и платите на економската стабилност. Воедно, му дава и образложено мислење на министерот за труд за прашања и проблеми поврзани со склучувањето и примената на колективните договори и дава мислења по предлози на закони од областа на трудот и социјалната сигурност.

Со основањето на ЕСС е отворена нова етапа во водењето социјален дијалог на национално ниво. Имено, иако Економско социјалниот совет за прв пат е осован за 30 декември 1996 година, оваа институција не бележи поголема активност до 2010 година, односно до 25-ти август 2010 година, кога е потпишана нова спогодба за оснивање. Потписници се Владата на РМ, Сојузот на синдикатите на Македонија, Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија и Организацијата на работодавачи на Македонија. Трите социјални партнери учествуваат со по четири члена во Економско-социјалниот совет. Економско социјалниот совет им предлага на Владата, работодавачите и синдикатите, односно на нивните здруженија, водење на усогласена политика на цени и плати. Исто така, ја поттикнува и промовира потребата од тристрана соработка (трипартитен социјален дијалог) меѓу социјалите партнери за решавање на економските и социјални прашања и проблеми, го поттикнува мирното решавање на колективните работни спорови и дава мислења и предлози на министерот за труд во врска со други прашања утврдени со закон (член 246, 247 од ЗРО). Иако ЗРО утврдува дека сите економски и социјални прашања и проблеми треба да бидат расправани во ЕСС, пред него најчесто се наоѓаат за разрешување прашања врзани за работниот однос.

Како причини за недоволното функционирање на ЕСС пред 2010 година, синдикатите ги наведуваат немањето на политичка волја, расцепот кај синдикалните организации како и на нејасните критериуми за утврдување на нивна репрезентативност. Работодавачите пак ја превземаат вината за нефункционирањето на ЕСС на нив, односно нивното доцнење со

организирањето на асоцијацијата на работодавачи. Поради ова преовладува впечатокот дека на начинот на кој ЕСС функционираше во минатото преставуваше 'глушење на социјален дијалог'. Како резултат на ова многу прашања кои нормално би морале да бидат разгледани од ЕСС воопшто не беа ставени на дневен ред. Или, состојците на ЕСС воопшто не беа свикувани, а Собранието усвојуваше законски решенија без мислење од социјалните партнери. Свикувањата на седниците и дневниот ред за ЕСС и понатаму најмногу зависат од министерот за труд и социјална политика. Иако во последниов период се забележува поголема активност и иницијатива и кај останатите партнери. Сепак најголемата слабост која го определува успехот на целиот социјален дијалог е во тоа што ставовите и мислењата на ЕСС не се задолжителни ниту за Владата како предлагач, ниту за Собранието како донесувач на законите. Со тоа синдикатите и здруженијата на работодавачите не целосно се наметнуваат како важен актер во креирањето на јавните политики иако мора да заземат многу поважна улога во целиот процес⁴.

Според соговорниците од Министерството за труд и социјална политика, ефективната на ЕЕС би била уште поголема кога би биле формирани повеќе работни тела на ЕСС од разни области, на кои претходно би се разгледувале многу специфични прашања од повеќе области и како готов издржан предлог би дошле до ЕСС. Со тоа ќе се добие во време, квалитет и со претходно направена стручна анализа на проблемот и предлогот. Засега активно работи само работното тело за работни односи⁵.

Според соговорниците, од организацијата на работодавачи ЕЕС ќе биде поефикасен доколку има независен статус и се издвои од Министерството за труд и социјална политика, потоа оформи своја служба, добие буџет и се засили дејството на нивните препораки како задолжителни⁶.

1.2.2. Закон за безбедност и здравје при работа

Социјалниот дијалог најчесто се одвива за прашања врзани со условите за работа поради што поконкретно мерките за безбедност и здравје при

4 Интервју со Мирјанка Алексовска, Министерство за труд и социјална политика, 04/06/2012 година

5 Интервју со Раде Ненадиќ, Претседател на Национална федерација на агенциите за привремени вработувања, 14/02/2012

6 Интервју со Раде Ненадиќ, Претседател на Национална федерација на агенциите за привремени вработувања, 14/02/2012

работа се регулирани со посебен закон, Законот за безбедност и здравје при работа (Сл. Весник на РМ 92/07, 136/2011). Со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работодавците и нивните преставници и нивно учество во планирањето и преземањето на мерки за безбедност и здравје при работа во врска со заштитата на животот, здравјето при работа.

Владата на Република Македонија донесува и Програма за безбедност и здравје при работа со која се утврдува стратегијата за развој на безбедноста и здравје при работа во врска со заштита на животот и здравјето и работоспособноста на вработените и спречување на повреди при работа и професионални и други болести поврзани со работењето. Работодавачот мора работниот процес да го прилагоди кон способностите на вработените при што работната средина и средствата за работа мора да бидат безбедни и безопасни по здравјето, земјаки ја во предвид природата на работата.

Работодавецот има обврска да обезбеди безбедност и здравје при работата за неговите вработени од секој аспект поврзан со работата. Исто така, работодавачот мора да обезбеди пристап до работните места изложени на специфична и сериозна опасност, да обезбеди услови (средства) за работа, здравствени прегледи на вработените најмалку на секои 18 месеци, да превземе мерки од заштита од пожар, евакуација и спасување, информирање на вработените за безбедно извршување на работите, и за секој вид ризик при работењето.

Владата на РМ основа и Совет за безбедност и здравје при работа, како експертско советодавно тело. Советот го сочинуваат 15 членови од кои по четири члена од репрезентативните организации на работодавачи и синдикати, три члена именувани од Владата на РМ, по еден член од престанвик од Факултетот кој спроведува образовна дејност на полето на медицината на трудот, на Здружението на стручните лица за безбедност при работа и Здружението на експерти на медицина на трудот.

1.2.3. Закон за здравствена заштита

Со Законот за здравствена заштита се уредуваат правата од здравствената заштита на граѓаните и системот и организацијата на здравствената заштита. (Сл. Весник на РМ 17/1997;43/2012) Здравствената заштита ја сочинуваат мерките, активностите и постапките на заштита за зачувување и унапредување на здравјето и животната и работна средина, правата и обрските што се остваруваат во здравственото осигурување, како спречување и сузбивање на заболувањата, повредите и другите нарушувања на здравјето. (Член 2 од 333)

Со овој закон, исто така, е регулирана здравствената заштита во вонредни услови и во услови на штрајк. Министерството за здравство и здравствените установи се должни во општите акти и согласно закон, да ги утврдат своите задачи за обезбедување на здравствена заштита во време на вонредни услови(природни и други тешки несреќи и вонредни состојби . Здравствените установи се должни да ја приспособат својата организација на работа , да преземат мерки за непречена работа и за отстранување на последиците од таквата состојба.(член 168, 169 од 333) Работниците во здравствените установи можат да го остварат правото на штрајк под услови да не се доведува во опасност животот и здравјето на граѓаните кои бараат здравствена заштита. (член 171-а од 333)

1.2.4. Закон за социјална заштита

Републиката е основен носител на социјалната заштита на граѓаните во Р. Македонија и обезбедува услови за нејзино остварување. Владата на Република Македонија донесува Програма за остварување на социјална заштита, а дејноста е од јавен интерес. Социјалната заштита е организирана дејност за спречување и надминување на основните социјални ризици на кои е изложен граѓанинот, семејството и групи население во текот на животот.(член 1 и 2 од ЗСЗ „Сл. Весник на РМ бр 50/1997;16/2000)

Со законот се обезбедени услуги и мерки во социјалната заштита и социјалната работа, како социјална превенција, вонинституционална и институционална заштита, право на оспособување за работно-производна активност, право на сместување во установи за социјална заштита, право на социјална помош

(социјална парична помош, паричен надоместок за помош и нега, право на здравствена заштита, надоместок на плата за скратено работно време поради нега на телесно или интелектуално попречено дете, еднократна парична помош или помош во натура, право на домување и парична помош на лице кое до 18 години возраст имало статус на дете без родители и родители и родителска грижа; Глава IIод ЗСЗ).

1.3. Актери во социјален дијалог во Македонија

1.3.1. Претставници на работодавачите

Во Македонија постојат две организации на работодавачи и Федерација на агенциите за привремени вработувања: Организацијата на работодавачи на Македонија, Бизнис конфедерација на работодавачи на Македонија и Национална федерација на агенциите за привремени вработувања во Македонија.

1.3.1.1. Организација на работодавачи на Македонија - ОРМ

Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) , е најголемата организација на работодавачи во земјата, основана е 2004 година. Основната цел на ОРМ е да ги застапува интересите на работодавачите воопшто и посебно во социјалното партнерство, да се грижи за развој и остварување на правата и слободите на работодавачите во економската и социјалната сфера. ОРМ преставува над 20 работодавачки здруженија, со над 1.000 компании, кои вработуваат преку 70.000 работници во приватниот сектор. Тие ги покриваат скоро сите бизнис сектори, вклучувајќи ги и малите и средни фирми, како и речиси сите поголеми корпоративни претпријатија во земјата.

Со измените и дополнувањата на ЗРО и воведувањето на репрезентативноста, преку Комисијата беше утврдена реперезентативноста на ОРМ и како таква е легитимен преставник на работодавачите во договорањето со Синдикатите и Владата, за прашања од економската и социјалната сфера и станува член на Економско социјалниот совет на Република Македонија. Со синдикатите ОРМ има активна соработка не само во три-партитниот туку и во би-партитниот

дијалог и води преговори како на национално така и на секторско ниво. Секторските активности најзабележителни се во делот на колективното договарање и досега имаат заедно со синдикатите потпишано 10 колективни договори на ниво на гранка и Општ колективен договор за приватниот сектор кој е обврзувачки за сите стопанственици.

ОРМ има и интернационално делување, односно ги претставува работодавачите во меѓународната организација на трудот- ILO, учествува на годишна светска конференција на која се донесуваат нови конвенции од областа на работни односи, а истите покасно ги ратификуваат владите на земјите учеснички. Организацијата има и активна улога во граѓанското општество како член на консултативен комитет на граѓанското општество помеѓу ЕУ и Македонија, а беше и претседавач на овој комитет во 2011 година.

За разлика од стопанските комори кои се многу развиени и имаат силен институционален капацитет кој континуирано се развива, здружението има ограничен капацитет (две редовно вработени лица и едно на определено време) и оперативни органи на управување како што се Управен одбор од 21 член (по еден од сите дејности или сектори) и надзорен одбор. Одлуките се носат на ниво на управен одбор и на ниво на Управни одбори на Здруженијата. Развиеноста на структурата на особено се согледува во фактот што ОРМ делува само на национално ниво бидејќи регионални здруженија и канцеларии нема формирани. Сепак претставниците на организацијата сметаат дека работата на регионално ниво би ја зголемило довербата и резултатите во работењето.⁷

Како резултат на воведувањето на репрезентативноста кај ОРМ се започнува со процес на окрупнување. Од 2005 година кон ОРМ пристапуваат и други здруженија, со цел за заедничко делување во социјалниот дијалог како што се Здружението на работодавачите за хотели, ресторани и кафетерии и Здружението на работодавачи за туризам и Здружението на работодавачите од заштитните друштва.

7 Интервју со Ангел Димитров, Претседател на ОРМ; и Белинда Николовска, Секретар на ОРМ, 07/03/2012

1.3.1.2. Бизнис конфедерацијата на Работодавачи на Македонија

Бизнис конфедерацијата на Работодавачи на Македонија – БИЗНИСМАКЕДОНИЈА е организација на работодавачи, регистрирана во 2001 година, со јасно дефинирани цели и задачи: застапување на интересите на членството пред социјалните партнери, остварување на правата и интересите на работодавачите, подигнување на капацитетите на своите членови и деловната заедница, подигнување на конкурентноста на македонската економија.

Покрај ова Бизнис конфедерацијата има и активности во лобирање кон локалните, националните и меѓународните институции, влијае кон донесување или измена на закони и поддршка во аплицирање кон европски и други фондови. Бизнис конфедерацијата работи и на давање на услуги во делот на правна помош- закони и толкување, колективно преговарање и толкување на колективни договори, услуги за пресметки на придонеси, услуги за привремени вработувања, организирање на заеднички настап, проценка на ризик, безбедност и здравје на работа и информации за фондови и развојни програми. Истовремено работи и на информирање преку интернет комуникација и Веб страна, преку електронски весник, информација на членството преку директна пошта, односи со медиумите, електронски форум и конференции.

Бизнис конфедерацијата на работодавачи на Македонија како и ОРМ е член на консултативниот комитет на граѓанското општество помеѓу ЕУ и Македонија, оснивач и член на Фонд за развој на човечки ресурси, и активно учествува во секторскиот комитет за следење на оперативната програма за развој на човечки ресурси.

Главните активности и приоритети на Бизнис конфедерацијата се врзани со слободното движење на работната сила и капиталот, новите форми на вработување- привремено, скратено (помал товар), даночни олеснувања (намалување на сиромаштијата на вработените), субвенционирање енергија во производството, намалување на трошоците, казните, зголемена контрола на инспекторатот- заеднички акции, елиминирање на нелојалната конкуренција.

1.3.1.3. Национална федерација на агенциите за привремени вработувања

Федерацијата е формирана во 2008 на доброволна основа со потпишување на пристапни изјави од заинтересираните Агенции за привремени вработувања. Во 2012 година бројот на членки е 8 Агенции за привремени вработувања, кои покриваат 38% од пазарот.

Во Федерацијата не постои секторска и регионална поделба и нема професионално вработени. Федерацијата е членка на EUROCIETT (Европско здружение на Агенциите за привремени вработувања) и претставници на Федерацијата редовно присуствуваат на нивните состаноци, семинари, работилници.

Федерацијата нема соодветен социјален партнер за дијалог зашто привремено вработените работници не се членови на синдикат. За прашања за кои треба да се разговара со синдикатите и Владата се одлучува на состаноци на Националната федерација. Така, Федерацијата има дадено предлози на Владата кои се однесуваат на измени на Законот за привремени вработувања и во борбата за нелојална конкуренција, во тек е реализација.

1.3.2. Претставници на работниците

Во Македонија постојат три сојуза на синдикални организации на работници: Сојуз на синдикати на Македонија – ССМ, Конфедерација на слободни синдикати на Македонија – КСС, и Унија на независни и автономни синдикати на Македонија – УНАСМ.

1.3.2.1. Сојуз на синдикати на Македонија - ССМ

Сојузот на синдикатите на Македонија е формиран 1948 година и е составен од 18 синдикати. ССМ покрива 17,47% од репрезентативноста на национално ниво и 23,34% за јавниот сектор или брои над 78.000 членови. Поделбата на ССМ е врз основа на грански принцип. ССМ има и регионални синдикални претставништва и координатори на синдикални канцеларии во Битола (со Ресен и Д. Хисар), Велес (со Св. Николе), Делчево (со Берово,

Виница и Кочани), Кавадарци (со Валандово, гевгелија и Неготино), Куманово (со Кратово и Крива Паланка), Охрид (со Дебар и Струга), Прилеп (со Крушево и Македонски Брод), Тетово (со Гостивар и Кичево), Штип (со Пробиштип, Радовиш и Струмица) и Скопје.

Сојузот на синдикатите на Македонија е институционално развиена, вработува 49 вработени.. Во 2010 година, со воведувањето на репрезентативноста на синдикатите, а заради учество во трипартитни тела за социјален дијалог ССМ го преброи своето членство и согласно законската процедура доби репрезентативност од 18.06.2010 година со решение од Министерството за труд и социјална политика. Со тоа ССМ ја зацврсти својата преговарачка позиција која ја демонстрираше со склучување на Основниот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството 18.06.2010 година) и Основен Колективен договор за Јавниот сектор кој е во фаза на преговори.

Рамка 3: Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ (СТКЧ)

СТКЧ како самостоен синдикат постои од 1991 година. Формиран е како грански синдикат на работниците од овие дејности. Синдикатот делува како секторски-грански и нема професионална поделба. Со пребројувањето на членството, СТКЧ утврди дека со 4917 члена претставува 10% од вработените во текстилната кожарската и чевларската индустрија на РМ и со тоа има преговарачка позиција на пазарот како резултат на која има склучено Колективен договор за текстилната индустрија во 2009 година и Колективен договор во кожарско преработувачката индустрија во 2010 година.

СТКЧ е членка на светскиот и европскиот синдикат од текстилната, кожарската и чевларската индустрија ITGLWFi ETUC-TCL.

Рамка 4: Синдикатот за градежништво индустрија и проектирање на РМ-СГИП

СГИП е грански синдикат составен од синдикални организации на ниво на работодавачи, формиран од градежните работници кои учествувале во големиот штрајк на 20-ти јуни 1936 година е еден од најстарите синдикати во Македонија. Во 1991 година е пререгистриран како самостоен синдикат согласно важечките прописи и како таков и денес функционира.

Во 2010 година според прописите, СГИП доби и репрезентативност на гранков синдикат кој брои 6800 членови од кои 5440 мажи и 1360 жени и со тоа претставува 27,73% од вкупниот број на вработени во секторот. Членовите се целосно од приватниот, односно реалниот сектор и се вработени на неопределено и определено време. СГИП има преговарачка позиција и преговарачки права за колективни договори во градежништвото, индустријата за градежни материјали и проектирањето-единствен репрезентативен синдикат за преговори за грански колективен договор. Последните колективни договори во оваа гранка се склучени во 2003 година.

СГИП е член на Светскиот синдикат за градежништво BWi и Светскиот синдикат за хемија и неметали ICEM.

Согласно функциите и задачите што се утврдени со Статутот на ССМ, ССМ се ангажира за што поповолно уредување на правата на работниците со закон и колективен договор, нивно целосно имплементирање и преземање на сите расположиви средства и методи за заштита на правта на работниците.

Рамка 5: Синдикатот на индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР)

СИЕР постои пред 1940 година, но поголема активност бележи после 1940 година. Во 1991 година се пререгистрира и е самостоен синдикат кој делува во повеќе сектори, металургија, металопреработувачка, рударство, хемиска, односно има хетероген состав.

Покрај што делува секторски, делува и регионално и има досега отворено 3 регионални канцеларии. Синдикатот дава можност и за зачленување на поединечни членови.

Во СИЕР членуваат над 11000 членови од кои 85% се мажи. Синдикатот постојано има соработка со работодавачите и работниците во врска со утврдувањето на висината на платите на вработените и таа се утврдува на годишно ниво. (Митал, Рафинерија, Фени-индустри).

СИЕР е член на повеќе меѓународни организации како Светската федерација на металски работници –IMF, Светска федерација на работници од индустријата (ICM), Европска федерација на металци.

1.3.2.2. Конфедерација на слободни синдикати на Македонија - КСС

Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС) е формирана во 2005 година од страна на: Самостојниот синдикат на образование, наука и култура (СОНК); Самостојниот синдикат на вработените во одбраната (ССВО); Синдикатот на финансиските организации на Македонија (СФОМ) и Федерацијата за транспорт и врски (ФТВ). На почетокот на своето формирање КСС броеше 53000 членови кои во меѓувреме порасна на над 70000 членови. Според Статутот членството се организира во грански синдикати кои пак сочинуваат две Федерации и тоа Федерација на синдикатите од јавниот сектор и Федерација на синдикатите од стопанството. Иако релативно млада КСС во изминатиот период формира и нови грански синдикати.

Членовите на КСС во поголем дел се жени од мажи заради поголемиот број на жени вработени во јавниот сектор и се вработени на неопределено време и мал дел на определено време. Во земскиот синдикат членуваат и самовработени, сточари и други.

КСС е мнозински репрезентативен синдикат и како таков е член на ЕСС од неговото основање. Освен репрезентативност на национално ниво КСС е легитимен како репрезентативен и на ниво на јавен сектор. Исто така и шест грански синдикати имаат репрезентативност. КСС има склучено 4 Колективни договори, додека на ниво на работодавачи има склучено многу повеќе. Гранските колективни договори се во делот на : Основното и Средно образование, културата и згрижувањето и воспитувањето на децата(градинките) и се склучени помеѓу СОНГ-ресорните министерства-партнери во колективното договарање.

Конфедерацијата и здружените грански синдикати имаат интензивна меѓународна соработка со синдикатите од регионот и пошироко. Гранските синдикати на КСС се членови на своите сродни меѓународни грански федерации како што се ЕИ (интернационалата за образование) ИЦЕМ (интернационалата на работниците од хемиската, енергетската и рударската индустрија, ПСИ (Итернационалата на работници од јавните служби) ИТФ/ЕТФ (светската/Европската транспортна федерација), ЕУРОМАИЛ (Европската федерација на воените организации) .КСС исто така учествува во низа локални, регионални меѓународни активности преку нејзино членување во ПЕРЦ(Паневропски регионален совет),кој функционира во рамките на ИТУЦ (Меѓународна конфедерација на синдикати) каде КСС е придружна членка од март 2011 година. Во Европската конфедерација на синдикални организации ЕТУЦ, КСС од оваа година е примена како членка со статус набљудувач до прием на РМ во ЕУ.

1.3.2.3. Унија на автономни синдикати на Македонија - УНАСМ

Унијата на независни автономни синдикати на Македонија постои од 1991 година и е формирана како Конфедерација на национално ниво од страна на националниот струков синдикат на машиновозачите на Македонија, ЕМО од Охрид и Автономниот синдикат при рудници и железарница Скопје. Во неговиот состав се 6 федерации кои се организирани од 78 синдикални организации. Поделбата на синдикатот е секторска и регионална. Во секторите во кои има преговарачка позиција УНАСМ има потпишано 5 бипартитни колективни договори и тоа во: градежната индустрија, текстилната, метално преработувачката, металската и прехранбената индустрија. УНАСМ има формирано и 5 регионални канцеларии. Во ова истражување ќе биде преставена регионалната канцеларија во Прилеп, која го опфаќа регионот

во Прилеп, Крушево, Битола, Кривогаштани и Кавадарци, (интервију на вработените во канцеларијата од 20 март 2012 година).

Унијата брои 61000 членови од кои 72% мажи и 28% жени и тоа од приватниот сектор и воглавно се вработени на определено време. Има појава во членството да е пријавено со скратено работно време а да работи со полно работно време. Во Унијата имаат можност да се зачленуваат следните категории: вработени, самовработени и вработени на црно. УНАСМ не аплицирал за утврдување на репрезентативност, и неучествува во работата на ЕСС иако е поканет да биде набљудувач.

УНАСМ има потпишано меморандум за соработка од трите конфедерации: УНАСМ, КСС и ССМ во 2001 година. УНАСМ е актуелна членка на ITUC и EZA со право на глас. Покрај ова има меѓународна соработка со Женската мрежа на ITUC/PERC на земјите од Југоисточна Европа.

Рамка 6: УНАСМ регионална канцеларија во Прилеп

Регионалната канцеларија е формирана 2008 година, во која работат двајца вработени. Во регионалната канцеларија членуваат 300 членови и тоа од текстилот, прехранбената индустрија, млади членови, земјоделци и друго. 90% од членовите се жени и работат сезонски, на определено време или на црно.

Оваа регионална канцеларија помогнала за прв пат да се формира синдикална организација во една текстилна фабрика на територијата. Канцеларијата врши лобирање, обука, едукативни семинари, прирачници за трудово право и друго. Во канцеларијата истакнуваат дека со формирањето на регионалната канцеларија на почетокот се чувствувал страв за зачленување од страна на работниците од текстилот, бидејќи за време на финансиската криза имало и масовни испуштања на вработените.

1.4. Репрезентативност

Со измените и дополнувањата на Законот за работни односи од 2010 година се вовеле репрезентативност на синдикатите и на здруженијата на работодавачи. Репрезентативноста се определува заради учество во колективно договарање и учество во три-партитни тела на социјално партнерство (ЕСС).

Утврдувањето на репрезентивноста се врши во законска постапка преку поднесување на барање и докази во согласност со закон, на предлог на

Комисијата за утврдување на репрезентативноста, а ја утврдува министерот надлежен за работите од областа на трудот.

Комисијата ја сочинуваат девет члена и тоа по еден преставник од Министерството за труд и социјална политика, Министерството за правда, Министерството за економија и по три преставници од репрезентативните здруженија на работодавачи и синдикати, членови на Економскиот Социјален совет.

Во Република Македонија функционираат две репрезентативни синдикални здруженија и тоа Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ) и Конфедерација на независни синдикати (КСС) и Организацијата на работодавачи на Македонија.

За воведувањето на репрезентативноста и пребројувањето на членството УНАСМ смета дека пререгистрацијата на синдикатите според последните измени на ЗРО за конфедерациите донесе дополнителни потешкотии како финансиски така и административни и тој процес го сметаат за несоодветен за утврдување на репрезентативноста и од тие причини УНАСМ не аплицирал за утврдување на репрезентативност, а исто така немаа подеднаков третман сите конфедерации.

1.4.1. Репрезентативност на синдикатите

За определување на репрезентативност, синдикатот треба да исполни повеќе услови, утврдени со Законот за работни односи. За репрезентативен се смета синдикатот кој е запишан во регистрот на синдикати кој го води МТСП; во кој членуваат и плаќаат чланарина најмалку 10% од вкупниот број на вработени во Републиката; да здружува најмалку три синдикати на национално ниво од различни гранки; да дејствува на национално ниво и да има регистрирани членки во најмалку 1/5 од општините во РМ.

Репрезентативен синдикат на ниво на приватен сектор од областа на стопанството е синдикатот кој е запишан во надлежното министерство и во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во приватниот сектор од областа на стопанството и кои плаќаат чланарина. Истите услови се предвидени и за определување на репрезентативност синдикатот за јавен сектор, за синдикатот на ниво на гранка и за синдикатот на ниво на работодавачот.

1.4.2. Репрезентативност на работодавачите

Во условите за определување на репрезентативност на работодавачи се предвидува здружението на работодавачи да е запишано во регистерот на МТСП; во кој членуваат и плаќаат чланарина најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во Републиката; тие да вработуваат најмалку 10% од вкупниот број вработени во приватниот сектор; или да претставуваат најмалку 10% од вкупниот број работодавачи во гранката и 10% од вкупниот број на вработени во гранката.

1.5. Густина

Официјалните податоци за степенот на организираност добиени по утврдувањето на репрезентативност на синдикатите покажуваат намалување на густината на синдикалното членство. Меѓутоа, овие официјални податоци може донекаде да се разликуваат од реалната состојба бидејќи според законот, членството се докажува и со потпишани пристапници и со потврда за плаќање на синдикална чланарина. На тој начин, делот од членовите кои не се во можност да плаќаат чланарина во одреден период (воглавно поради непримање редовно на плата) неможат да се земат во предвид. Тоа значи дека синдикатите можат да сметаат повеќе членви отколку што се земени во предвид при утврдување на репрезентативноста.

Организацијата на работодавачи на Македонија - ОРМ со докажувањето на репрезентативноста во приватниот сектор ја утврди својата густина на 24% од вкупниот број вработени во приватниот сектор. Бидејќи согласно ЗРО репрезентативноста на организацијата на работодавачи се утврдува врз основа на бројот на вработени кај работодавачите, додека членките на организацијата не се откриваат суште нема податоци за бројот на претпријатија- членки на ОРМ.

Рамка 7: Густина на социјалните партнери

Густина на синдикатите во РМ:

Јавен сектор: 54%

Приватен сектор 31%

По сектори:

Земјоделие и прехранбена индустрија 34%

Градежништво 28%

Образование и наука 80%

Метална и електроиндустрија 55%

Банки и финансиски дејности 68%

Комунални дејности 86%

Хемија и неметали 59%

Здравство 44%

Управа и правосудство 33%

Шумарство и дрвна индустрија 74%

Текстилната индустрија 33%

1.6. Колективно преговарање

Системот на колективното договарање е регулиран со Законот за работни односи, каде е пропишано склучување на три вида колективни договори: општ колективен договор (одделно за приватниот и јавниот сектор), посебен на ниво на сектор (гранка) и поединечен (кај одделен работодавач).

Општите колективни договори ги склучуваат репрезентативните синдикални сојузи и организации на работодавачи (за приватниот сектор), односно репрезентативните синдикални сојузи и министерот за труд (за јавниот сектор).

Гранските колективни договори ги склучуваат соодветните репрезентативни синдикати и организации на работодавачи.

Поедничните колективни договори ги склучуваат репрезентативните синдикални организации во претпријатието и самиот работодавач. Според законот, сите нивоа на колективно договарање се независни. Меѓутоа, со оглед дека синдикатите преговараат за нивното склучување на сите нивоа, генерално е прифатено и се применува правилото дека секое наредно ниво може да пропише само пошироки права од претходното. Тоа значи дека поединечниот колективен договор најчесто пропишува најголеми права за работникот.

Во Македонија Општиот колективен договор за приватниот сектор е на сила, како и неколку грански колективни договори и повеќе поединечни колективни договори. Меѓутоа, со оглед дека колективните договори се задолжителни за сите работодавачи, како во приватниот, така и во јавниот сектор, покриеноста на работниците со колективен договор е целосна.

Колективното договарање во пракса е мачен и долготраен

Рамка 8: Колективни договори во Македонија

Општи колективни договори:

- Општ колективен договор во приватен сектор
- Општ колективен договор во јавен сектор (во фаза на преговарање)

Грански колективни договори:

- Колективен договор- банки
- Колективен договор за земјоделие и прехрана
- Колективен договор –тутунска индустрија
- Колективен договор – хемиска индустрија
- Колективен договор – комунална индустрија
- Колективен договор за кожарска чевларска индустрија
- Колективен договор- текстилна индустрија
- Колективен договор- угостителска дејност
- Колективен договор-заштитни друштва

процес, меѓу договорните страни и може да трае со месеци а понекогаш и повеќе од една година. Некои синдикати поконкретно ја дорегулираат постапката во нивните статuti со тоа што пропишуваат дека Собранието на синдикалната организација го усвојува колективниот договор на ниво на работодавач и одлучува за неговото потпишување по претходна согласност на преседателството на синдикатот. Таков е примерот со Синдикатот за индустрија, енергетика и рударство – СИЕР (член 34 од Статутот на СИЕР).



ПОГЛАВЈЕ 2

Кризата и предизвиците



ПОГЛАВЈЕ 2

Кризата и предизвиците

2.1. Економски димензии на кризата

Македонската економија до сега се справува со глобалната криза подобро од најголемиот број земји во регионот. Кризата доведе до колапс на екстерната побарувачка и нагло опаѓање на приватните капитални текови. Првите знаци на успорување на развојот се појавија во втората половина од 2008, а до средината на 2009 економијата и официјално влезе во рецесија, додека БДП до истекот на третиот квартал од годината се намалил за 1,4%. Сепак ова намалување беше помало во споредба со другите земји во регионот. Ова се должи на побавното прилагодување на домашната побарувачка, како резултат на значителната финансиска експанзија од карајот на 2008 година и на релативно здравиот финансиски сектор. Економијата забележа позитивна стапка на пораст во последниот квартал од 2009 откако се оствари делумно опоравување во градежништвото и приватната потрошувачка, што придонесе вкупната негативна стапка на пораст за годината да биде само -0,7%.

Малата национална економија е прилично отворена, а поедни сектори се целосно извозно ориентирани или извозорми имаа голем но зависни.

Влијанието на транзициските реформи беа со негативни ефекти во равец на губење на работни места, односно зголемување на стапката на невработеност и нивото на сиромаштијата.

Како и во најголемиот дел од светот, 2009 година беше тешка за македонската економија поради влијанието на економската криза. Состојбата е најкритична

кај преработувачката индустрија, особено во црната металургија, производство на делови за автомобилската индустрија и текстилот. Сепак споредено со другите земји од регионот, се чини дека негативните движења во Македонија се најмалку изразени. (извор: Преглед на развојот и перспективите во металние и текстилните индустрии во ЈИЕ- Извештај за Македонија, Маре Анчева)

Македонија е една од најсиромашните земји во Европа со БДП per capita кој пртставува една четвртина од просекот во Европа (мерен според паритетот на куповна моќ). Во 2006та БДП на Македонија беше вреднуван како 28% од просечниот БДП во EU 27, значајно помал од просечната куповна моќ по глава на жител од останатите земји на Балканот кои се веќе членки наЕвропската Унија (Бугарија и Романија) или пристапуваат кон ЕУ (Хрватска).

Во 2007, пред кризата, БДП по глава на жител во Македонија, беше 30.9% од просекот во ЕУ. Единствените земји од регионот кои имаа пониски стапки на БДП од Македонија беа Албанија (26%) и Босна (28%). Овие бројки покажуваат дека земјата има низок економски раст иако има повисок раст од просекот во Европа сепак сеуште има помал раст од земјите во регионот во последните пет години.

Табела 1: Споредба на економскиот раст во избрани земји

	2004	2005	2006	2007	2008
EU 27	2.5	2	3.2	3	0.5
Macedonia	4.1	4.1	4	5.9	10*
Bulgaria	6.7	6.4	6.5	6.4	6.2
Romania	8.5	4.2	7.9	6.3	7.3
Slovenia	4.3	4.5	5.9	6.9	3.7
Turkey	9.4	8.4	6.9	4.7	0.4
Croatia	4.2	4.2	4.7	5.5	2.4

Извор: Eurostat all years

Глобалната финансиска криза имаше значајно влијание врз економскиот раст на Македонија, кој беше малку негативен во 2009та година (кога падна -0.9). Како и да е, овој резултат е подобар споредено со EU27 каде просечниот економски раст беше проценет на - 4.2. Земјата всушност доживеа најнизок пад во економскиот раст во Евро зоната. Сепак малата и неконкуретна економија на Македонија, високо зависна од увоз и глобалната побарувачка на извозните добра (види табела 2), многу страдаше кога светската економска криза го забележа својот врв во 2009.

Табела 2: Влијание на увоз и извоз врз стапките на раст на БДП

Период	БДП раст	Извоз	Увоз
2009	0.9	10.7	11.1
2010	0.7	22.7	10.7

Извор: The World Bank

Опоравувањето од кризата се забележува во податоците од 2010 и 2011 година. Тие се резултат на активностите превземени за земјата да ги избегне ефектите од глобалната економска криза – намалувањето на увозот одговарајќи на протекционистичките мерки на земјите кои имаат највисока трговска размена со Македонија. Ова намалување на увозот влијаеше на падот на растот на БДП и надворешната трговија.⁸

Табела 3: Стапка на раст на БДП во избрани земји

Земја	2008	2009	2010	2011 проекции (IMF-WEO)
Македонија	5.0	-0.9	0.7	3.0
Хрватска	2.2	-6.0	-1.2	1.3
Романија	7.3	-7.1	-1.3	1.5
Бугарија	6.2	-5.5	0.2	3.0
Турција	0.7	-4.7	8.5	4.6
Албанија	7.7	3.3	3.5	3.4
Еврозона	0.4	-4.1	1.7	1.6

Извор: World Bank

8 Во 2009, надворешната трговска размена на Македонија претставуваше само третина од волуменот на истата во изминатите години

Како резултат на кризата, намалувањето на извозот, замре и индустриското производство (види табела 4). Овде најголемо влијание има намалувањето на побарувачката на металите на светските пазари, чие производство најмногу учествуваше во индустриското производство на земјата. Во 2011 октомври индустриското производство падна за 3.8 %; во ноември за 5.3 %, во декември за 4.8 %. Падови освен во металната се забележуваат и во текстилната и кожарската индустрија.

Табела 4: Индустриско производство

2006	2007	2008	2009	2010
105.9	110.0	115.6	105.6	100.5

Извор: Државен Завод за статистика

Глобалната економска криза имаше влијание и на сиромаштијата. Стапката на сиромаштија полека растеше од 1997 до 2002, и се стабилизираше на 30% во периодот 2002-2009 (Muggal, 2009). Во 2009 стапката на сиромаштија малку порасна (до 31.1%) и директно влијаеше на зголемувањето на индексот на сиромаштија (10.1 во 2009). Податоците покажуваат дека ранливите групи се најзасегнати (види табела 5), особено тие без образование и повеќедетните семејства.

Табела 5: Сиромаштија кај ранливи групи (2009)

Група	Релативна стапка на сиромаштија	Индекс на сиромаштија
Домаќинства со деца	36.8	12.2
Домаќинства со 6 и повеќе лица	42.8	14.9
Рурални семејства	42.3	14.4
Невработени	40.5	13.7
Без образование	54.2	22.7
Незавршено основно образование	43.4	14.3
Основно образование	42.6	14.3

Извор: Republic of Macedonia, State Statistical Office, News release: 4.1.10.64 of 13.09.2010

2.2. Вработувањето и кризата

Пазарот на труд во Македонија е статичен во последната декада, со минимални промени на бројот на вработените и невработените (WB 48510 – МК, 2009) каде вработените во најголем број остануваат вработени, а невработените остануваат невработени долго време. Учеството на работната сила на пазарот на труд последниве години беше многу ниско, со само 58% до 62% од вкупното работоспособно население кое е економски активно (види табела 6). Стапката на вработеност е многу ниска и некогаш дури и изедначена со стапката на невработеност (според стандардите на МОТ). Неформалната економија е и официјално проценета дека претставува 35% од БДП (во 2004та) во која 30% од невработените (или 166 000 лица) работат.

Табела 6: Индикатори на пазар на труд

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Activity rate	58,8	60,7	62,2	62,8	63,5	64	64,2
Inactivity rate	41,2	39,3	37,8	37,3	36,5	36	35,8
Employment rate	36,8	37,9	39,6	40,7	41,9	43,3	43,5
Unemployment rate	37,4	37,6	36,3	35,2	34	32,3	32,2

Извор: Државен завод за статистика, сите години

Високо растечките години 2007 и 2008, забележаа пад на невработеноста— од 36% во 2006 до 34.9% во 2007, до 33.8% во 2008, и до 32.2% во 2009. Сепак ваквото намалување не се покажа како значајно заради тоа што Македонија сеуште има највисоки стапки на невработеност во Европа. Во 2009, како резултат на економската криза забележани се отпуштањата во индустријата што донекаде се и резултат на рецесивните пазарни мерки кои ги превзеде Владата како одговор на глобалната финансиска криза.

За разлика од Европската Унија за време на кризата во Македонија вработеноста расте, имено отворени се околу 20 000 нови работни места. Доколку се анализира состојбата со вработените според секторите на дејност и видот на сопственост на деловните субјекти (види табела 7) може и да се забележи дека главно новите работни места се во приватниот сектор, а намалување на вработеноста имаме во преработувачката индустрија во државна сопственост, додека се отвараат нови работни места во јавниот сектор (главно во образованието).

Табела 7: Вработени по сектори и вид на сопственост

	Вкупно			Приватна сопственост			Друга сопственост		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Вкупно	609 015	629 901	637 855	434 819	463 683	470 018	174 197	166 218	167 637
Преработувачка индустрија	128 953	126 779	124 282	112 199	114 375	114 428	16 775	12403	9 854
Градежништво	39 381	40 749	40 953	33 254	37 068	36 777	6 127	3681	4 176
Трговија на големо и мало	86 553	96 761	96 206	83 243	94 916	94 974	3 310	1 845	1 232
Сообраќај, складирање и врски	37 726	38 300	35 900	27 503	28 931	27 138	10 223	9 369	8 770
Рударство и вадење на камен	6 680	4 253	4 964	4 895	3 685	4 066	1 785	568	898
Земјоделство и шумарство	119 498	116 801	121 521	112 528	111489	117 101	6 969	5 112	4 420
Рибарство	251	67	250	237	67	224	14		26
Снабдување со електрична енергија, гас и вода	15 516	15 296	15 043	3 308	3 251	3 661	12 208	12 045	11 382
Хотели и ресторани	19 117	21 193	21 522	18 164	20 866	21 404	954	327	118
Финансиско посредување	7 739	8 654	8 907	5 117	7 420	7 374	2 622	1234	1 533
Активности во врска со недвижен имот	16 298	19 560	21 058	12 737	15 565	16 871	3 560	3 904	4 186
Јавна управа и одбрана	42 227	44 471	46 415				42 227	44 471	46 415
Образование	33 615	37 433	38 862	3 218	4 403	3 064	30 398	33 030	35 798
Здравство и социјална работа	32 906	35 905	35 959	8 181	9 099	9 589	24 725	26 806	26 321
Други комунални културни, општи и лични услужни активности	21 008	22 133	23 939	9 502	11 354	11 938	11 507	10 779	12 001
Приватни домаќинства кои вработуваат домашен персонал и неиздеференцирани дејности на домаќинства за производство на стоки за сопствени потреби	733	1 103	1 408	733	1 103	1 408			
Екстериторијални организации и тела	814	644	656				814	644	656

Извор: Државен завод за статистика, сите години

Најголем дел од вработените сеуште се во преработувачката индустрија (21,6 %), која заедно со дејностите од јавниот сектор јавна управа и одбрана (7,0%), образование (5,8%), и здравство и социјална заштита (5,7%) вработува најмногу лица. Во периодот на кризата може да се забележи пад на вработеноста во преработувачката индустрија (во периодот 2008-2010 околу 4500 работни места се затвораат), во рударство и сообраќај, складирање и

врски (во двата сектори околу 2000 работни места се затвораат во истиот период); а зголемување во трговија на големо и мало (во периодот 2008-2010 околу 10.000 нови работни места); хотели и ресторани (околу 3000 нови работни места во периодот 2008-2010) и активности во врска со недвижен имот (нови 5000 работни места се отвараат во истиот период).

Интересно е да се забележи дека во периодот на криза расте бројот на самовработените (види табела 8). Имено, како резултат на бројни мерки од 2007 година до 2011 година се забележува пораст од 10000 лица кои се самовработиле. Истовремено и со ист обем се зголемува и бројот на работодавачи.

Табела 8: Вработени по економски статус

	Вработени вкупно	%	работници	%	работодавачи	%	самовработени	%	Самовработени Фамилијарни работници	%
2006	570,404	100	403,564	71	33,853	6	70,789	12	62,193	11
2007	590,234	100	426,662	72	32,655	6	71,245	12	59,672	10
2008	609,015	100	437,475	72	30,084	5	78,824	13	62,632	10
2009	629,901	100	453,031	72	32,469	5	80,053	13	64,349	10
2010	637,855	100	462,445	72	34,395	5	85,068	13	56,948	9
2011	642,809	100	454,428	71	42,227	7	81,118	13	65,036	10

Извор: ДЗС, сите години

2.3. Кризата и платите

Просечните бруто и нето плати се движеја заедно се до 2009 година кога Владата воведо рамен данок наместо прогресивното оданочување што беше користено порано. Ова доведе до мало покачување на бруто платите. Но, со воведувањето на концептот на пресметување на бруто плата се забележува покачување од 26% во просек (период 2006-2011). Најголемо покачување (види табела 9) има во сектор индустрија и сектор услуги. На овој начин и во време на криза се одржува трендот на зголемување на платите во земјата.

Табела 9: Просечни месечни плати по гранки во евра

	2006	2007	2008	2009	2010	2011*
Вкупно	375	394	428	488	503	503
Земјоделие	318	286	283	315	353	358
Индустрија	384	390	415	473	499	534
Услуги	418	433	465	539	544	554

Извор: ДЗС, сите години

* Податоците за 2011 година се со третиот квартал

2.2. Перспективи на социјалните партнери за кризата

Целта на овој дел е двојна. Прво, да се идентификуваат перспективите за организациите на работодавачи и синдикатите во однос на економската криза во земјата при тоа издвојувајќи ги темите/прашањата за кои тие се најзасегнати во време на криза. Второ, да се воспостави обемот во кој постојат заеднички точки меѓу ставовите и перспективите на социјалните партнери, како и нивните разлики за да може да се отслика нивната позиција и мислење/став за преговорите во услови на криза.

Испитувањето на перспективите на националните социјални партнерски организации кон справување со ефектите од кризата, можат да се разграничат две главни фази.

Во првата фаза, од почетокот на кризата во средината на 2008 год., па се до почетокот на 2010 година, акцентот се става на рестартирање на социјалниот дијалог и преку него доуредување на работните односи (главно со склучување на колективни договори). Забележително е во овој период дека владините антикризни мерки воопшто не се комуницирани ниту дискутирани со социјалните партнери. Во недостаток на легитимни претставници на работодавачите и работниците (пред утврдувањето на репрезентативноста) и нефункционирањето на Економско социјалниот совет пред да се донесат првиот вториот и до некаде и третиот пакет мерки кои се претставени пред јавноста двојно како регулаторна гиљотиња и антикризни мерки, истите се консултираат со стопанските комори, а не со социјалните партнери. Стопанските комори претставувајќи ги бизнис интересите на своите членки акцентот во преговорањето со Владата го ставаат на намалување

на административниот товар врз бизнисите што и овозможува на Владата да укине доста закони и членови на закони ги поедностави процедурите за економско работење и воспоставување на т.н Бизнискратија⁹.

Вториот период од 2010 до 2012 година во кој социјалните партнери имаа многу поактивен дијалог во рамките на ЕСС и учествуваа во разгледувањето на значајни закони. Период кога свесноста за кризата и нејзиното влијание расте и во кој јасно може да се препознаат различните, некогаш дури и спротивставени, интереси на работодавачите и работниците. На крајот ова е сепак период кога постои консензус дека Владата треба политички да одговори на кризата иако постојат разлики во магнитудата на потребниот стимул и средствата со кои треба да се постигне стимулот.

2.2.1. Главни теми/прашања

На основа на истражувањето во кое беа вклучени интервјуа и обработка на прашалници кои ги пополнуваа социјалните партнери беа идентификувани следниве теми како круцијални за социјалниот дијалог во земјата: вработување, плати, социјална и здравствена заштита и образование.

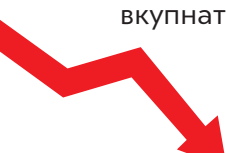
2.2.1.1. Вработување

Постои консенсуз кај работодавачите и синдикалните организации на работниците дека финансиската криза во Македонија најмногу ги погоди металната и текстилната индустрија заради намалување на побарувачката на преработувачките производи кои овие две гранки на индустријата ги извезуваа главно во Европската Унија.

Најголемите губитници сепак според двата социјални партнери се лицата вработени на определено време во овие индустрии бидејќи истите беа полесно отпуштани од работа. Ова нашите соговорници го докажуваат и со статистички податоци. Имено, во 2010 година во однос на 2009 година

⁹ Бизнискратија е терминот кој Македонската влада го користи за означување на целиот пакет на реформи на законодавството по мерка на бизнисите кои започнаа со процес на симплификација на регулативата (регулаторна гиљотина), а продолжи со воведување на проценка на влијанието на регулативата врз бизнисите (РИА).

учеството на вработените во индустријата се намалило од 29,7% на 28,9%, додека во земјоделието се зголемува од 18,5% на 19,3% и во услугите од 51,7% на 51,9%; а договорите на определено време се зголемија од 8,5% во 2005 година на 12% во 2010 година. Кризата го зголеми и учеството на самовработувањето и семејните неплатени работници кое изнесува 23% од вкупната вработеност во Македонија.



Студија на случај 1 – АРЦЕЛОР МИТАЛ Скопје

Фирмата е од металопреработувачката индустрија, произведува поцинкуван и пластифициран лим. Лоцирана е во Скопје, вработува во моментот 550 работници и работи рентабилно, со 95% од производството за извоз.

Во периодот на кризата, односно во 2007- 2008 година, фирмата ги почувствува последиците од сведската финансиската криза и тоа преку намалување на производството. Поради тоа, имаше намалување на производството во период од 3-5 месеци, а во одреден период и стопирање на производството што доведе и до отпуштања на 180-200 вработени. Најизразена кризата во фирмата беше во 2008 година кога и производството беше намалено 5 месеци, а во некои месеци и прекинато, додека вработените беа на принуден одмор, а на дел им престана работниот однос. Во овој период на принудени одмори на работниците им се исплатувале плати во висина од 70% од основните плати. Во овој период се случи фирма, ќерка на компанијата целосно да престане да функционира, заради нерентабилност и да престанат да работат 300 работници.

Интервју со Иџор Герасов синдикален лидер (04.04.2012)

Сепак во однос на прашањето на вработеност, согласно интересите кои ги застапуваат, постојат и значајни разлики во перспективите на социјалните партнери. Додека ОРМ особено искажува загриженост за конкурентноста на економијата и нејзиниот капацитет за отварање на нови работни места, ССМ е загрижен за зачувување на постоечките работни места. Имено, работодавачите спорат дека ако од 2005 до 2009 година во Македонија просечно се отвараа по 20.000 работни места годишно, во 2010 година бројот се намалил на 7.034 нови работни места¹⁰. Синдикалните организации пак повеќе го ставаат акцентот на губењето на работни места во некои сектори,

10 Интервју со Ангел Димитров, Претседател на ОРМ, 07/03/2012

зголемениот страв од губење работа што резултира со зголемување на вработувањето во неформалниот сектор, посебно во градежништвото¹¹. Во ССМ особено почувствувале зголемување на членството и омасовување преку приклучување на уште еден грански синдикат кон сојузот.¹²

Вработувањето не е предмет на голем интерес на Конфедерацијата на слободни синдикати во времето на кризата зашто овој синдикат не бележи отпуштања на вработените бидејќи и во најголем дел се од јавниот сектор каде кризата не се одрази на таков начин, туку напротив со зголемување на вработувањата.¹³

2.2.1.2. Плати

Платите се утврдуваат во процес на колективно преговарање на национално, гранско и ниво на претпријатие. Ова значи дека онаму каде постојат синдикати и организации на работодавачи платите се регулирани со колективни договори.

Во приватниот сектор работниците не се организирани во синдикати, а работодавачите не се организирани во организации на работодавачи што го прави невозможно уредувањето на работните услови со колективни договори.¹⁴ Во овие случаи работниците ги преговараат своите права директно со работодавачот. Сепак во случаи кога работникот самостојно преговара со работодавачот резултатот може да биде на штета на работникот¹⁵. Најчесто пак работодавачот ја утврдува платата без никакво преговарање со работникот.

За состојбата со платите, односно нивното зголемување или намалување во време на кризата постои консензус помеѓу социјалните партнери. ОРМ смета дека со воведувањето на концептот на бруто плата во 2009 и 2010 година дојде до зголемување на платите кога надоместоците за пат и храна станаа составен дел на бруто платата и тоа најмногу во услужните дејности

11 Интервју со Павел Трендафилов, Претседател на СГИП, /28.02.2012

12 Интервју со Ангелко Ангелески, Генерален Секретар на ССМ, 14.02.2012

13 Интервју со Биљана Чкаловска, Правен советник во КСС, / 21.03.2012

14 На пример во секторот трговија и енергетскиот сектор работодавачите не се организирани во асоцијација па синдикатите во овие гранки не можат да ипреговараат колективни договори во овие гранки.

15 Kazandziska, M. Risteska, M. Schmidt, V. Gender pay-gap in Fyr Macedonia, ILO 2012

и администрацијата-образованието и здравство. ССМ кој ги претставува најголемиот дел на вработените во приватниот сектор тврди дека платите во периодот на кризата номинално се зголемени во 2011 година за 1,5% во однос на 2010 година.



Студија на случај 2 – АД Баргала Штип

Штетите во работењето на компанијата во време на финансиската криза е очигледно. Имено ако претходно чевларската индустрија Баргала Штип годишно произведувала по еден милион пара чевли, во 2010 година опаднало производството на 870 илјади, а во 2011 година 820 илјади. Со тоа 2010 и 2011 година можат да се окарактеризираат како години во кои кризата се одразила негативно, но со преземените мерки не дошло до запирање на производството или отпуштање на вработените.

Позитивно се одразиле и преземените мерки на Владата со намалување на стапките за пресметување и плаќање на јавните давачки од плата со што компанијата и покрај проблемите предизвикани од финансиската криза, редовно успеала да ги измирува обврските кон вработените за исплата на плата и придонеси од плата. Просечно исплатена плата по вработен е во постојан пораст од 2008 наваму (и се движи од 7 500 денари во 2008 до 9 500 денари во 2012).

Интервју со Наум Барзов, Извршен Директор на Баргала Штип (20.04.2012)

По професии најмногу платата се зголемила кај квалификуваните стручни лица, за разлика од вработените со средна стручна спрема и ниско квалификуваните работници. Ова е од причини што на пазарот на трудот недостасуваат квалификувани стручни лица за одредени занимања и затоа што вработените во примарниот сектор каде најмногу се вработени ниско квалификувани работници кои имаат многу пониска просечна плата од вработените во енергетскиот сектор и секторот финансиско посредување.

За време на финансиската криза ССМ како и претставниците на синдикатите од фирмите сметаат дека најмногу беа засегнати работниците вработени на определено време, односно, работниците од определни сектори (метална индустрија), вработени со договор на дело, и сезонските вработени и тоа со престанување на работниот однос, намалување на платите и кршење на

правата од работен однос согласно Законот за работни односи¹⁶. Висината на платите во време на финасиската криза остана на исто ниво единствено во текстилната индустрија, бидејќи истите беа и се многу ниски, одосно во голем дел под минималната плата¹⁷.

2.2.1.3. Заштита при работа

Во услови кога пазарот на трудот во РМ е нарушен, а во отежнатите услови се одвива и економијата, овие фактори влијаат работодавците да ги избегнуваат правилата за безбедноста и услови за работа. Во однос на ова прашање се чувствуваат последиците од светската економска криза. Поради невработеност, зголемен тренд на отпуштања и работа на црно, во трка за профит, дел од работодавачите за избегнуваат законската обврска за обезбедување услови за работа. Посебно ранливи категории се младите, жените и повозрасните категории на лица. Во одредени дејности работниците се повеќе изложени на ризици, како во градежништвото, земјоделството, транспорт, индустрија за метали и неметали и други гранки.

Ова е и едно од прашањата каде особено се разидуваат мислењата на социјалните партнери е заштитата при работа во време на криза. Иако приоритет за работодавачите треба да биде постигнување највисок степен на физичка, ментална и социјална добросостојба на работниците, спречување на несакани последици и заштита од ризици; ОРМ не ја следи состојбата со повредите на работа, но смета дека со донесувањето и имплементација на Законот за безбедност и здравје при работа повредите се намалени. За синдикалните организации ова е круцијално прашање. ССМ работи и на зголемување на капацитетите и свесноста кај работниците за да се создадат групи на притисок и се обезбедат подобри услови за работа, поголема безбедност при работа. Македонското здружение за заштита при работа ги следи состојбите и забележува зголемување на настанатите смртни случаи на работа, и тренд на намалување на повреди и несреќи при работа (види табела 10).

16 Интервју со Илија Хаџи Николов, Претсавник на Фени Индусти, Кавадарци /06.04.2012

17 Интервју со Ангелко Ангелески Генерален секретар на ССМ, /14.02.2012

Табела 10: Тренд на повреди на работа

	2007	2008	2009	2010	2011
Вкупно	98	178	139	129	123
Смртни случаи	41	62	44	44	79
Повреди	57	116	95	85	44

Извор: Македонско здружение за заштита при работа

Најголемиот број на несреќи кои резултирале со смрт има во градежништвото. Неформалниот сектор е со висок број на несреќи, особено со смртни последици. Ова се должи на големиот број на несреќи со трактори како извршување на домашни работи како помошници за друго лице.

Табела 11: Несреќи по дејности

Година	Дејност
2007	Градежништво
2008	Јавна управа Одбрана Градежништво
2009	Градежништво Преработувачката индустрија
2010	Јавна управа Одбрана Градежништво Рударство Преработувачка индустрија
2011	Градежништво Јавна управа Одбрана

Извор: Македонско здружение за заштита при работа

Поради унапредување на безбедноста и здравјето при работа, ССМ инсистира на водење социјален дијалог и за овој комплекс прашања. Целта е да се контролираат опасностите на работа, и тоа во самиот зачеток, трајно да се зачуваат податоците за изложеноста на ризици, работниците да се информираат и да се обучуваат за ризиците, да се формира комисија од претставници на работниците и менаџментот и одржување на континуитет на поквалитетна заштита. ССМ смета дека не доволно работниците само

да разговараат по овие прашања, туку да учествуваат во одлучувањето. Со колективен договор да се уреди формирање, начин и надлежност на мешовити комитети по искуствата на многу земји во ЕУ, во кои ќе учествиваат преставници на работодавачот и вработинети со задолжително стручно лице по безбедност и здравје, како и специјалист по медицина на трудот.

2.2.1.4. Образование

Независно од финансиската криза работодавачите континуирано бараат Министерството за образование и наука да го прилагоди образованието и системот за (пакс) на потребите на работодавачите. Ова барање особено се нагласи во време на кризата кога со цел да им се помогне на индустриите кои доживеаја пад на производството (текстилната и кожарско-чевларската) ОРМ предложи со цел надминување на проблемот, а заради недостиг на стручен кадар од енолози, месари, во средните образовни установи задолжително да се воведат практична настава од два до три дена во текот на неделата.

Студија на случај 3 – АД БЕТОН и АД ГРАНИТ

За време на кризата двете градежни фирми забележаа појава на замаена на постарата популација на вработени со помлади кадри преку прогласување на технолошки вишок на лицата кои ги исполнуваат условите за пензија и/или обештетување со отпремнини и парични надоместци до 18 месеци, до исполнување услови за старосна пензија, на останатите. Поради зголемата економска активност во делот на градежништвото за време на кризата се јави и потреба од обезбедување на стручен кадар (зидари, тесари и други кадри) кои се дефицитарни од причини што нема усогласеност на образовниот систем и потребите на работодавците.

Интервју со Кристијан Мицевски и Виолеџа Гаџовска, синдикални лидери на АД БЕТОН и АД ГРАНИТ (02.05.2012)

Утврдено е дека практичниот дел недостасува и кај високообразовните установи, особено во делот на познавањето на стандардизирањето и употребата на стандардите во производните процеси. Посебно е изразена потребата од образување на кадри од градежната струка (зидари, тесари и друго) заради зголемена потреба од таков кадар на пазарот, а образовниот систем не ја продуцира.



ПОГЛАВЈЕ 3

Политички одговор на кризата



ПОГЛАВЈЕ 3

Политички одговор на кризата

3.1. Социјален дијалог во време на криза

Социјалните партнери се согласуваат дека социјалниот дијалог за време на кризата нефункционирал до 2010 година заради тоа што во тој период се утврдувала репрезентативноста на социјалните партнери. По утврдувањето на репрезентативноста на синдикатите и здруженијата на работодавачи и менувањето на раководството на ССМ профункционирал социјалниот дијалог на национално ниво.

Социјалните партнери во овој период расправаа за измени и дополнувања на Законот за работни односи, Законот за европски работнички совети, Законот за минимална плата, Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2011 година, Националната стратегија за вработување на РМ 2010 - 2015, Националниот акционен план за вработување 2011-2013. Исто така, имаше повеќе активности околу одржување на семинари, работилници, конференции, како и во имплементацијата на проектот Стратегија за поддршка на заздравување на кризата во Југоисточна Европа, консолидирање на легалните и институционалните основи на социјален дијалог во земјите од Западен Балкан и Молдавија. Голем дел од времето, во овој период, се посветило и на преговорите и постапката на склучување на Општиот Колективен договор за јавниот сектор на РМ која постапка е во тек.

Рамка 9: Социјален дијалог во текстилна и кожарска индустрија

Финансиската криза се одрази и во овој сектор врз вработувањето, така што се намали вработеноста за 5000 до 6000 вработени и тоа во текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ. Причини за ова недоволна обезбеденост со работа на фирмите (зависност од странски партнер-лон систем на работење) и стеажај. Повеќето од тие вработени остануваат невработени, а помалку одат во неформалниот сектор, а со тоа се намали членството во синдикатот за 3000-4000 членови.

Во периодот на финансиската криза постеше социјален дијалог на секторско ниво во текстилната и кожарско преработувачката индустрија и тоа преку средби на синдикатот и работодавачите каде што се преговараше и се предлагаа мерки за намалување на кризата и намалување на отказите на вработените, а догоовреното се применуваше од сите договорени страни.

Инџереју со Анѓелко Анѓелески, Генерален Секретар на ССМ / 14.02.2012

Во периодот на кризата ССМ беше активен и согласно Глобалната синдикална декларација која се презентираше на Лондонскиот самит Г-20, во април 2009 година, бараше од Владата на РМ да покрене инвестициони програми во инфраструктурата со кои би се стимулирал прастот на побарувачката на краткорочен план и би се поттикнал порастот на продуктивноста во целата реална економија на среднорочен план. Како резултат на тоа, а со цел да ги супституира двата опаѓачки сектори (металната и текстилната индустрија) Владата насочи голем дел од јавните финансии на инфраструктурни проекти. Тоа сведочат нашите соговорници од СГИП влијаеше на зголемување на вработувањата во неформалниот сектор посебно во градежништвото. За разлика од другите грански синдикати во СИГП членството во синдикатот, за време на финансиската криза, се намалува и тоа 10%-15% иако самиот сектор бележи пораст во продуктивноста.

Социјалниот дијалог во периодот на криза функционираше и за ублажување на кризата се спроведуваа заеднички договорени мерки со концензус на работниците, работодавачите и синдикатот, како намалување на плататите заради намалено производство но со цел да нема престанок на вработувањето. Активностите на ЕСС и директните мерки на Владата беа помалку во однос на интерните мерки на самите работодавачи и синдикати кои доведоа до ублажување на последиците од кризата¹⁸.

18 Маре Анчева, 2011 "Годишен преглед за работните односи и социјалниот дијалог во земјите од југоисточна Европа- Извештај за Македонија, 2010", FES

Рамка 10: Социјален дијалог во сектор индустрија

Советот на СИЕР констатирал дека металургијата, производството на делови за сообраќај, рударство и електроиндустрија се најмногу погодени од кризата се следни:

„СИЕР постојано ја следи ваквата состојба кај нас, во потесниот регион, но и во цела Европа. Општите состојби со сите последици се слични, но преземените мерки од земја во земја се различни од нашите. СИЕР исто така ги проучи препораките на МОТ, содржани во Глобалниот пакт за работните места, усвоен на последното Генерално собрание. Може да се каже дека (во глобални размери) се сметаат за најопасни токму губењето на работните места и концесиите и отстапките што синдикатите се принудени да ги прават во делот на висината на примањата на вработените, обидувајќи се да го изберат помалото зло, односно да ги спречат отпуштањата. Намалувањето на вкупните примања води кон понатамошно намалување на вкупната побарувачка и продлабочување на рецесијата, што секако не води кон излез од кризата. Тргувајќи од фактот дека зачувувањето на работните места треба да биде најголемиот приоритет во овој момент, во таква насока треба да се градат и мерките за надминување на последицие од кризата. ”

Писмо број 0201-43/3 од 13.07.2009 испратено
до Претседателот на Владата на РМ

3.2. Политички мерки како одговор на кризата

Вистински преговори односно дијалог со Владата за усвојување на мерки кои ќе одговрат на кризата во Македонија немало. Сепак тоа не значи дека предлози од сите социјални партнери за усвојување на антикризни мерки не биле давани. По дискусија на своите тела и организациите на работодавачи и синдикалните организации доставувале дописи до Владата со предлог мерки. На многу од нив не добивале одговор или само им бил потврден приемот и дека ќе ги разгледаат.

Во ваквиот “дијалог” со Владата за дефинирање на политички мерки како одговор на кризата Организациите на работодавачи ставаат приоритет на мерките за обнова на конкурентноста, вклучувајќи намалување на фискалниот товар, поголема солвентност преку редовен поврат на ДДВ и строга контрола на трошоците за работна сила – која е евидентна во понатамошно зајакнување на флексибилноста на пазарот на труд и на работното место.

Синдикатите пак како приоритена ја ставаат сигурноста на вработувањето – на пример преку воведување на скратено работно време, а целосна социјална заштита. Тие исто така стравуваат дека мерките за зголемување на флексибилноста негативно ќе влијаат врз понатамошната сигурност на вработеноста.

Владите се централни во “дијалогот” тие предлагаат мерки за штедење кои имаат најголеми импликации врз вработените во јавниот сектор бидејќи вклучуваат замрзнување на платите во јавниот сектор, но и со времената забрана на вработувањата. Поради силните политички притисоци од работодавачите и синдикалните организации, а како резултат на мерките за штедење, со цел да се обезбеди буџетскиот баланс не смее да се крати од јавните услуги ниту да се зголемуваат на даноците. Во овој аспект синдикатите го фаворизираат зачувувањето на јавните услуги по цена на поголеми даноци, додека работодавачите се стремат кон незголемување на даноците.

Владата на Република Македонија во периодот на кризата усвои пет (5) пакети на Антикризни мерки. Првиот и вториот пакет беа усвоени при почетокот на кризата во 2008 година, третиот е донесен кога кризата доживеа врв – во 2009та година, четвртиот е донесен во 2010 година, а петтиот неодамна во 2012 година.

3.2.1. Промена на легислативата

Главниот инструмент за креирање на политики во времето на кризата беа законите. Владата на Република Македонија вовеле регулаторно поедноставување како алатка за подобрување на квалитетот на законодавството и за намалување на административниот товар на бизнисите. Оваа иницијатива беше наречена „Регулаторна гилотина“¹⁹, а пред јавноста беше презентирана уште како и Прв и Втор пакет на антикризни мерки. Извештајот за процена на креирањето на политики и координација на СИГМА од 2008 година го содржеше она што многупати е изјавено од страна на владините функционери дека преку оваа иницијатива за регулаторно поедноставување се добиени многу значајни резултати – 341 подзаконски акт целосно се излезени од употреба.

19 Екстензивни информации за регулаторната гилотина се достапни на:
<http://www.vlada.mk/?q=6pde/65>

Овие промени во легислативата се одговор на барањето на Стопанските комори, а имаат за цел да се зголеми конкурентноста на македонските бизниси. Тие имаат улога во процесот на справување на кризата, но не се насочени само кон унапредување на состојбите настанати со кризата, туку генерално имаат за цел да ја подобрат бизнис климата во земјата.

Учеството на социјалните партнери во овој процес е од особен интерес. Имено, со отворањето на процесот на јавни консултации, бизнис здруженијата станаа особено активни и даваа свој придонес во дијалогот со Владата, а во насока на промена на легислативата. Имено, претставниците на Здружението на стопански комори и Стопанската комора на Македонија се произнесоа дека расте трендот на создавање правнички капацитети во нивните канцеларии и во претпријатијата, со цел тие да можат да придонесат со свои коментари кон подготвувањето на законските акти кои ја регулираат областа во која работат или да помогнат во утврдување на потенцијални влијанија на законските решенија кои се предмет на разгледување²⁰. Овие субјекти ангажираат правници, спроведуваат анкети преку кои го определуваат мислењето и интересот на нивните членки и поднесуваат свои предлози и коментари за предложените закони кои ги претставуваат интересите на нивните членови.

За разлика од нив Организациите на работодавачи имаат поограничен капацитет и неучествуваат подеднакво во процесот на консултации. Како резултат на таквиот дисбаланс Владата во текот на кризата главно ги консултираше Стопанските комори, а не организациите на работодавачи што доведе да последните останат маргинализирани. Синдикалните организации како социјални пратнери во главно не беа консултирани при дефинирањето на законите кои ќе се изменат со „Регулаторна гилотина“.

3.2.2. Фискални инструменти

Со третиот пакет на антикризни мерки се промовираат бројни фискални инструменти како резултат на барањето на Стопанските комори. Дел од барањата се однесуваат на трошоците за работна сила кои се отсликуваат преку мерките за: (i) обезбедување на поволности за плаќање на јавните

20 Јадранка Аризанковска, Стопанска Комора на Македонија, интервју спроведено во Јули 2010 година

давачки од плата на компаниите преку намалување на стапките на придонесите и даноците (воведување на рамен данок); и (ii) овозможување на одложено плаќање на заостанатите неплатени јавни давачки од плата со можност за отпишување на каматата.

Понатаму третиот пакет содржеше и мерки со кои се дадоа поволности за плаќање на ДДВ кон државата како што е одложеното плаќање при увоз; што доведе до тоа државата да не може да изврши поврат на ДДВ навремено и предизвика Стопанските комори да побараат мерки за навремено враќање на ДДВ (содржано во четвртиот пакет антикризни мерки). Во четвртиот пакет мерки беше промовирана и онаа со која се овозможи балансот во трговскиот дефицит во земјата преку заштита на домашните производители и потрошувачи со воведување на данок за увоз на производи кои не се произведени по одредени стандарди.

Исто така може да се забележи дека со третиот и четвртиот пакет мерки се воведуваат и олеснувања во однос на плаќањето на административните такси преку намалување (на надоместоците за ветеринарско-санитарен преглед на граничните премини, на надоместокот за користење на услугата скратен финансиски исказ од годишната сметка од Регистарот на годишни сметки, и намалување на надоместоците за транспортерите) и укинување (на пр. на таксите за поднесување царинска декларација и издавање на доказ за потекло).

3.2.3. Инструменти за унапредување на конкурентност

Најголемиот број мерки во третиот и четвртиот пакет се однесуваат на унапредувањена конкурентноста на македонските претпријатија и производи. Истите може да се поделат на мерки со кои се зголемува пристапот до финансии; мерки со кои се зацврстува сопственоста врз земјиштето; мерки врз пазарот на труд.

Мерки со кои се овозможува полесен пристап до финансии се промоцијата на кредитната линија од ЕИБ и МБПР; финансиска поддршка на земјоделието преку ИПАРД програмата; воведување на директно кредитирање на микро, мали и средни претпријатија, како и олеснет пристап до кредити по пониски трошоци и поддршка на извозно ориентирани компании, од страна на МБПР; воспоставување на фонд на земјоделско земјиште за плодоуживање намет за доделување на невработени лица кои живеат во рурални средини.

Мерките со кои се зацврстува сопственоста и се стимулира градењето се исто така бројни и се однесуваат на продолжување на рокови за добивање на дозволи за градење, овозможување на откуп на станови во државна сопственост од страна на носители на станарско право, а кои имаат долг по основ на неплатени закупнини; намалување на надоместокот за приватизација на градежното земјиште кај правните лица за 30%.

Мерки со кои се помага пазарот на труд како што се активните мерки за поттикнување на вработување; за долгорочно невработени и ранливи групи на граѓани; и овозможување обука на вработените/невработените со цел побрзо интегрирање во настанатите промени. Исто така Владата донесе и одлука за парична помош за тие што останале без работа заради технолошки вишок.

3.2.4. Инструменти за унапредување на потрошувачка

Многу малку инструменти за унапредување на потрошувачката беа промовирани во време на криза. Имено иако ССМ имаше експлицитно барање за усвојување на вакви мерки Владата усвои мерки со кои ќе се стимулира изградба на комерцијални објекти на автопатите за да се обезбедат приходи од страна на транзитните патници низ Македонија и изградба на повеќе придружни натпатници на Коридор 8 и Коридор 10 и учртување на маркици за изградба на комерцијални објекти со што би се овозможило транзитните патници да придонесат за развојот националната економија.

3.2.5. Мерки на штедење (баланс на јавните финансии)

Во време кога кризата доживеа најголемиот врв Владата донесе трет пакет мерки со кои главно ги промовираше мерките на штедење кои имаа за цел балансирање на јавните финансии на земјата. Така се воведоа времената забрана за нови вработувања во 2009 година во државната администрација и јавниот сектор (освен за вработувањата што се предвидени согласно Националната програма за усвојување на правото на ЕУ и реализација на рамковниот договор). За сите трајно испразнети работни места (пензионирање и сл.) не се предвидува прием на нови вработувања.

Штедењето се согледува и во одложувањето на одлуката за зголемување на платите во јавниот сектор во 2009 година за 10% и намалувањето на тековните трошоци на работење во јавниот сектор (како на пример намалување на ставката за тековни расходи кај сите буџетски корисници во просек за 16% во однос на постојниот буџет; продолжување на забраната за набавка на мебел, опрема, возила и други непродуктивни расходи кај сите буџетски корисници; намалување на бројот на службени патувања и значително намалување на бројот на членови на делегации при патувања во странство; намалување на трошоците за репрезентација, рекламии спонзорства кај сите буџетски корисници ; ригорозна контрола на надоместоците и другите трошоци на членовите во управни и надзорни одбори во јавните претпријатија, агенциите, фондовите, институтите и акционерските друштва во доминантна државна сопственост и намалување на трошоците за мобилни телефони, патувања во странство и сл., како и предвидување исплата на паушали по учинок (присуство на седница); забрана за исплаќање на хонорари за комисиите формирани во рамки на министерствата, агенциите, фондовите, институтите, јавните претпријатија и акционерските друштва со мнозински државен капитал при извршување на своите редовни активности; намалување на лимитот за користење на службен мобилен телефон на цела јавна администрација и препорака за сите министерства, јавни претпријатија, агенции, фондови, институти да ги усогласат условите за издавање службен мобилен телефон; контрола на вработувањата преку агенциите за времени вработувања, како и контрола на платите кои се исплаќаат на времено ангажираните лица во јавните институции; намалување на тековните и капитални расходи на јавните претпријатија, фондовите, агенциите, институтите, акционерските друштва во доминантна државна сопственост; задолжително укинување на бонусите и намалување на другите трошоци кај јавните претпријатија, агенциите, фондовите, институтите, акционерските друштва во доминантна државна сопственост.



ПОГЛАВЈЕ 4

Заклучоци и препораки



ПОГЛАВЈЕ 4

Заклучоци и препораки

4.1. Заклучоци

Податоците од истражувањето покажуваат дека глобалната финансиска криза има свое влијание на македонската економија. Таа се рефлектира најмногу врз производствените сектори (текстилна и метална индустрија) кои се и најголемите извозни гранки во земјата. Главните економски резултати на кризата се пад на индустриското производство, зголемување на дефицитот во надворешната трговска размена и намалување на вработеноста во секторот индустрија, за сметка на зголемување на вработеноста во услужниот сектор и јавниот сектор.

Социјалните партнери се свесни за ваквите состојби и активно учествувале со свои предлози до Владата во дијалогот да се усвојат мерки со кои ќе се надминат негативните влијанија на кризата. Сепак институционалните формални механизми кои овозможуваат три-партитен дијалог за време на кризата не се искористени со цел дефинирање на антикризни мерки. Напротив Економско Социјалниот Совет е искористен за дорегулирање на политиките на вработување. Владата на тој начин не го искористува социјалниот дијалог како механизам за справување со кризата.

Всушност во дефинирањето на антикризните мерки Владата постапува консултативно и истите ги става на увид и коментари од страна на претставниците на стопанските комори. Со оглед на фактот што стопанските комори ги претставуваат бизнис интересите на своите членки и не се легитимни партнери во социјалниот дијалог нивното влијание врз мерките кои се усвојуваат резултира со усвојување на мерки со кои се унапредува конкурентноста на бизнисите, се во насока на создавање на нови работни места и со тоа се спротивни од интересите на синдикатите каде акцентот е ставен на зачувување на постоечките работни места.

Со анализа на јазот на предложените мерки од страна на социјалните партнери и усвоените мерки од страна на Владата (види табела 12) може да се идентификува и социјалната димензија кај антикризните мерки што зборува дека и покрај игнорирањето на синдикатите и нивното формално невклучување во дијалогот околу антикризните мерки сепак улогата на државата да го заштити јавниот интерес (и тој на работниците) се почитува. Имено Владата одлучува да не се усвојат предложените мерки за скратување на основниците за пресметување на придонеси на платите во текстилната индустрија, се усвојува минималната плата и се усвојува надоместок за лицата кои се отпуштени од работа заради технолошки вишок. Сепак иновативните предлози на синдикатот кои се инспирирани од мерките превземени за време на кризата во Европските земји (како на пример скратено време, принуден одмор и сл.) не се прифатени.

Табела 12: анализа на јаз предложено и усвоено

Здруженија на работодавачи	Синдикати	Влада
• Купување на земјиштето по едно евро по м2 и за правните лица • Промена на Законот за готовинско плаќање, во делот кај фискалните каси, • Министерството за образование да го прилагоди образованието и системот за обука • Измени на законот за безбедност и здравје при работа, • Измени во законот за превоз во патниот сообраќај, • Измени на најниската основица за плаќање на придонеси • Измени во Законот за придонеси за задолжително социјално осигрување, • Измени на повеќе закони во делот на казнената политика • Измени на Законот за РТВ претплата	• Да се донесе посебна уредба за субвенционирање на скратеното работно време (принуден одмор) • Со ребаланс на буџетот да се зголемат предвидените ставки за инвестиции, за сметка на ставките кои се често потрошувачки. • Да се овозможи предвременно пензионирање под соодветни услови, • Да се обезбеди поволно кредитирање особено за извозниците • Да се обезбедат дополнителни стимулации за извоз. • Да се прилагоди законската и подзаконската регулатива за јавни набавки • Да се донесе закон и утврди минимална плата во државата, со што би се подобрила ефикасноста на воведениот систем на бруто плати.	• усвоени мерки за купување на земјиште и олеснување за градење; • усвоени фискални олеснувања (вклучително намалени даноци од плати и др. Надоместоци) • воведена минимална плата • воведени надоместоци за технолошки вишок • усвоени програми за кредитирање преку МБПР • усвоени мерки за забрана на увоз на продукти без стандарди

Извор: Интервјуа со претставници на социјалните партнери и информации на Влада на РМ

Искуството од земјите членки на ЕУ покажуваат дека социјалниот дијалог во услови на криза има витално значење во намалување на ефектите на рецесија, иако сите земји не го постигнуваат истото ниво на успех. Консензус за потреба за брза акција за одржување на вработеноста и стимулирање на економијата помеѓу социјалните партнери и овозможи на Европа да ја контролира кризата подобро отколку што се стравуваше и да се минимизира губењето на работни места. Во Македонија постои консензус дека социјалниот дијалог може да има огромно значење за усвојување на мерки кои ќе помогнат да се надмине кризата. Бидејќи потенцијалот на индустриските односи не се целосно искористени во време на кризата не можеме ни да процениме каков би бил ефектот доколку социјален дијалог за антикризните мерки постоеше во периодот 2010-2012 година.

4.2. Препораки за социјален дијалог во време на криза

I. Да се развива понатаму социјалниот дијалог во земјата преку:

- a. Развивање институционалните капацитети на социјалните партнери
Системот на индустриски односи во РМ е ограничен како последица на ограниченоста на институционалните капацитети и слабости на организациите на работодавачи и синдикатите. На пример колективните договори подолго време неможеа да се склучат заради непостоење на организација на работодавачи. Нивната неорганизираност во јавниот сектор е причина за одложувањето на склучувањето на колективен договор во јавен сектор.
- b. Развивање на социјалниот дијалог во РМ на локално ниво. Социјалниот дијалог во земјата функционира на национално ниво. Иако постојат форми на регионално ниво и на ниво на сектори истиот е незабележителен. Во некои региони истиот вклучува претставници на локалната самоуправа и работодавачите но не и на работниците. Постои потреба од подршка и развој на социјалниот дијалог и колективното договарање на регионално и секторско ниво, со што ќе помага на развојот на економијата
- c. Да се искористи ЕСС како форум преку кој ќе се разговараат проблемите кои настануваат со економската криза и начините за нивно надминување.

Постои висока свест кај социјалните партнери во РМ за значењето на силен социјален дијалог и ефективна соработка.

II. Да се промовира социјалниот дијалог во време на криза

- a. Над 70% од предложените мерки на работодавачите беа усогласени, прифатени и донесени од страна Владата

Во времето на кризата социјалните партнери во РМ беа активни по прашања кои ги засегаат вработените и работодавачите и активно учествуваа во предлагањето на мерки на надминување или ублажување на последиците од кризата. За жал синдикатите во овој процес беа игнорирани.

- b. Владата, донесе пет пакета мерки со цел ублажување на негативните последици од светската економска и финасиска криза.

Преземените мерки од страна на Владата, според Синдикатите и работодавачите допринесоа, во време на кризата, да нема масовни отпуштања на вработени и затворања на компании, намалувања на платите како и поголеми негативни финасиски ефекти во работењето на компаниите.

- с. Од студиите на случаи обработени во Извештајот се констатира, дека во време на светската економска и финаска криза во РМ, социјалниот дијалог на ниво на компании (работодавач-вработени) постоел, и тоа повеќе во форма на претходно запознавање на вработените за мерките кои ги планира да ги преземе работодавачот за ублажување на последиците од кризата, а има и случаи на заеднички донесени одлуки за преземање на одредени активности и мерки. Ефектите од тоа се: продолжување со работа и опстојување на компаниите и во услови на криза.

I БИБЛИОГРАФИЈА

Европска Комисија 2010, Индустриски односи во Европа 2010

Маре Анчева, 2011 “Годишен преглед за работните односи и социјалниот дијалог во земјите од југоисточна Европа- Извештај за Македонија, 2010”, FES

Kazandziska, M. Risteska, M. Schmidt, V. Gender pay-gap in Fyr Macedonia, ILO 2012

Маре Анчева, Преглед на развојот и перспективите во металните и текстилните индустрии во ЈИЕ- Извештај за Македонија, 2010-ФЕС

Савевски, З. „Штрајк-искуства и состојби,, Ленка, 2011 (стр.26-36)

Анкета на работна сила, 2006-2010, Статистички преглед 2.4.11.09/692

ЗАКОНИ

Законот за работни односи (Сл. Весник на РМ бр. 158/.2010; 47/2011, 11/12 и 39/2012);

Законот за државните службеници (Сл. Весник на РМ59/2000)

Законот за јавни службеници (Сл. Весник на РМ52/2010)

Законот за судска служба(Сл. Весник на РМ 98/2008)

Законот за внатрешни работи(Сл. Весник на РМ 92/2009)

Законот за полиција (Сл. Весник на РМ 114/2006)

Законот за одбрана (Сл. Весник на РМ42/2001)

Законот за служба во Армијата на Република Македонија (Сл. Весник на РМ 36/2010)

Законот за мирно решавање на работните спорови (Сл. Весник на РМ 87/2007)

Законот за евиднциите од областа на трудот (Сл. Весник на РМ16/2004 и 17/2011)

Законот за безбедност и здравје при работа (Сл. Весник на РМ 92/07, 136/2011)

Законот за здравствена заштита (Сл. Весник на РМ17/1997 и 43/2012)

Интервјуа

Интервју со Мирјанка Алексовска, Министерство за труд и социјална политика, 04/06/2012 година

Интервју со Раде Ненадиќ, Претседател на Национална федерација на агенциите за привремени вработувања, 14/02/2012

Интервју со Ангел Димитров, Претседател на ОРМ; и Белинда Николовска, Секретар на ОРМ, 07/03/2012

Интервју со Павел Трендафилов, Претседател на СГИП, /28.02.2012

Интервју со Ангелко Ангелески, Генерален Секретар на ССМ, 14.02.2012

Интервју со Биљана Чкаловска, Правен советник во КСС, / 21.03.2012

Интервју со Илија Хаџи Николов, Претсавник на Фени Индустри, Кавадарци /06.04.2012

Интервју со Ангелко Ангелески Генерален секретар на ССМ, /14.02.2012

Јадранка Аризанковска, Стопанска Комора на Македонија, интервју спроведено во Јули 2010 година

