



д-р Здравко Савески
м-р Димитар Апасиев



Александар Ковачевски
Кире Василев

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ

анализа на трудово-правната легислатива во
периодот на транзицијата
(најважни теоретски сознанија)

д-р Здравко Савески
м-р Димитар Апасиев
Александар Ковачевски
Кире Василев

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ

анализа на трудово-правната легислатива во
периодот на транзицијата
(најважни теоретски сознанија)



Движење за социјална правда – Ленка
Скопје, 2010

Издавач:

Движење за социјална правда – Ленка

www.lenka.mk

lenka.dsp@gmail.com

Во соработка со:



**ROSA
LUXEMBURG
FOUNDATION**

Компјутерска подготовка:

Александар Ковачевски

Тираж:

1000 примероци

Печати:

Ин Дизајн Студио, Скопје, 2010



Оваа брошура е објавена според условите на лиценцата на Криејтив комонс: Наведи извор-Некомерцијално-Без адаптирани дела. 2.5 Македонија

ВОВЕД

Митовите и реалноста

Падот на комунизмот и промената на општествено-економскиот систем што следеше голем дел од македонските граѓани ги дочекаа со ентузијазам и верба во подобар живот. Впрочем, како што тоа беше случај и во останатите европски земји во кои на власт беа комунистичките партии. Надежите за подобар живот не се темелеа само врз уверувањето дека ќе дојде до важен исчекор во остварувањето на личните и политичките слободи и права, туку и врз убеденоста дека ќе се излезе од повеќегодишната економска криза, а животниот стандард набрзо ќе се приближи до оној на западните земји.

Дваесет години подоцна јасно се гледа дека новиот систем значително потфрли во остварувањето на економските очекувања на македонските граѓани. Реалноста со сета суровост ја покажува точноста на оценките на американскиот економист и нобеловец Џозеф Стиглиц дека „ретко кога јазот помеѓу очекувањата и стварноста бил поголем отколку во случајот на транзицијата од комунизам во пазарна економија“¹ и дека „транзицијата не испадна да им користи на сиромашните.“² Сепак тоа, барем во Македонија, не предизвика посериозни преиспитувања на увереноста дека новиот систем (капиталистички или пазарно-економски) сам по себе е фаличен. Причината за тоа во голема мера се должи на широко-распространетото прифаќање на митот за транзицијата.

Овој мит покажува очебијна идентичност со еден претходен мит, актуелен во бившиот систем, митот за преодниот период. Според овој втор мит, ограничувањето на личните и политичките права, хипертрофирањето на државната власт, нискиот животен стандард, требаа да се разберат и прифатат како нужен предуслов за преминувањето од капитализам во комунизам. И поддршката за владејачката структура се бараше и, особено во раните периоди, се добиваше не врз основа на реално-сработеното, туку врз основа на ветувањето дека токму таквата политика во неодредената иднина ќе

1. Joseph Stiglitz “Globalization and Its Discontents”, “Penguin Books”, London, 2002, p. 151.

2. Ibid, p. 260.

доведе до потекување на мед и млеко. Марковата визија за царството на слободата преку митот за преодниот период беше ставена во служба на обезбедувањето поддршка за Лениновата диктатура „на пролетаријатот“.

Денес овој мит изгледа смешен. Смешни изгледаат и луѓето што „паѓале“ на толку евтина пропаганда. Но, при школска примена на Орвеловата двомисла, истите тие луѓе на кои им е смешен **комунистичкиот мит за преодниот период**, го бранат и веруваат во „**пазарно-економскиот**“ мит на транзицијата. Според него, спроведувањето на сеопфатна и инстантна приватизација, функционирањето на економијата со што помала државна интервенција и вербата во семотка на приватната иницијатива ќе доведат до подигање на животниот стандард на сите граѓани, богати и сиромашни, на нивото на западните земји. Тоа што емпиријата докажа дека не е така не пречи, бидејќи – ова сè уште е транзиција, односно ова сè уште не е посакуваниот економски систем. При тоа, клучна улога за ова неутрализирање на ефектот на реалноста врз очекувањата одигра прекутната реинтерпретација на поимот „транзиција“. Имено, наместо да означува трансформација на (поголемиот дел од) општествениот и државниот капитал во приватен и воведување на пазарни механизми во економијата, овој поим беше ефемеризиран до значење – достигнување на стандардите на западните земји во политичката и особено во економската сфера.

И кај двата мита може да се забележи дека го содржат уверувањето дека таму некаде во неодредената иднина, автоматски, животот ќе биде подобар отколку денес, како и залажувањето и самозалажувањето дека сивилото на сегашноста е нужен предуслов за розевоста на иднината. И токму ова залажување и самозалажување беше и е основната причина да не се види стварноста онаква каква што е и да не се преземат чекори за нејзино менување. Митовите секогаш успивале, додека спознавањето на стварноста, па колку и да е таа непријатна, бил првиот чекор кон нејзино менување.

Транзицијата и работничките права

Неодамна, за еден штрајк на текстилни работнички во Велес беше известно под следниот наслов: „Мизерни плати – експлоатација како во раниот капитализам.“ Овие работнички работеле по 10 часа

дневно, два месеци не зеле плата, а газдите не им плаќале ниту боледување, ниту хранарина. Според нивните изјави тие неколкупати пријавувале во трудовата инспекција, но инспекторите замижувале пред експлоатацијата. Иако исплашени дека газдите ќе им се одмаздуваат, тие сепак се одважија да излезат на штрајк.³

Постои и поинаква перцепција на состојбите. На 20 јануари 2005 година, само три дена по усвојувањето на измените на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, со кои значително беа намалени правата на работниците кои по сила на приликите се без работа, тогашниот министер за труд и социјална политика Стевче Јакимовски најде за сходно да изјави дека е потребно „оној што работи да не биде заштитен како мечка во планина туку да тој биде изложен на оценки. Нормално одреден број на стопанственици сметаат дека одредени права се многу високи и дека треба драстично кратење.“⁴

Оттука, се поставува прашањето: каква е фактичката состојбата со работничките права во Македонија? Дали навистина македонските работници се заштитени како мечки во планина или врз нив се врши експлоатација како во раниот капитализам? Од една страна, несомнено е дека некои лица, врз основа на своите интереси и/или идеолошки позиции, стојат на мислењето дека работниците се доволно заштитени, па дури и дека сè уште имаат премногу права. Но, од друга страна, несомнено е и тоа дека работниците, на своја кожа, чувствуваат дека законот недоволно ги штити и дека газдите ги третираат онака како што сакаат, а не онака како што е пропишано во законот.

Обично, кога станува збор за незадоволителната состојба со работничките права во Република Македонија се мисли на тоа дека не се почитуваат правата што на работниците им ги гарантира законот. Односно, дека главниот проблем со работничките права е нивното кршење. Како што може да покаже секое теренско истражување, кршењето на работничките права во Република Македонија е сериозен проблем кој значително го влошува животниот стандард и човечкото достоинство на работниците. Но, положбата на работниците немаше да биде дотолку лоша ако само ова беше проблем. Далеку

3. „Мизерни плати – експлоатација како во раниот капитализам“, <http://www.a1.com.mk/vesti/default.aspx?VestID=118085>

4. „Јакимовски: Работниците нема да бидат заштитени како мечки во планина“, <http://www.a1.com.mk/vesti/default.aspx?VestID=41943>

помалку воочлив проблем кој е барем исто сериозен колку кршење-то на работничките права е нивното постојано намалување. За **намалување или кршење на работничките права** зборуваме кога преку донесување на нова законска регулатива (измени и дополнувања на постоечки закон или изгласување нов закон) доаѓа до намалување на правата кои законот им ги дава на работниците. Наспроти тоа, **кршењето или непочитувањето на работничките права** подразбира оневозможување работниците да ги уживаат оние права што се пропишани во законот. И додека и кај самите работници и кај пошироката јавност има јасно изградена свест дека работничките права константно се кршат, тоа е далеку од точно во поглед на намалувањето на работничките права.

Со цел да се покаже дека и намалувањето на работничките права е доста сериозен проблем, пристапено беше кон истражување на законската регулатива што се однесува на работничките права во Република Македонија. Целта на ова истражување, исто така, е да покаже дека станува збор за **процес на намалување на правата**, односно дека не се работи за изолирани случаи на намалувања на правата при што доаѓа де до намалување де до зголемување на правата. Целта на истражувањето е да покаже дека континуирано, без разлика која политичка партија е на власт, биле донесувани промени во законската регулатива на штета на правата на работниците...

Во врска со кршењето и намалувањето на работничките права вреди да се спомне и тоа дека овие две појави не се со сид одвоени една од друга. Всушност, зацементирањето на губењето на одредено право се случува токму на таков начин што неуживањето на одредено право, преку усвојувањето на соодветна законска регулатива, престанува да биде кршење и станува намалување на правата. Саркастично, еден од начините на надминување на дискрепанцата помеѓу законски даденото право и фактичкото кршење на тоа право доста често се надминувала или барем се намалувала преку усвојување промени во законската регулатива кои резултираат со намалување на правата на работниците. На тој начин, оневозможеноста работникот да остварува одредено право се трансформира од кршењето на законските одредби во постапување согласно законот.

Ова е уште еден показател колку сериозен проблем е законското намалување на правата. Брошурите и прирачниците кои се однесуваат на работничките права во Македонија обично ги прикажуваат

моменталните права кои ги уживаат работниците во дадена област.⁵ Пристапот воопшто не е лош сам по себе, но постоењето само на вакви студии оневозможува да се кристализира сознанието дека се случува намалување на правата што ги имаат работниците. Покрај тоа, при постојното темпо на секое-годишно намалување на работничките права, ваквите брошури и прирачници доста брзо стануваат застарени и неупотребливи за работниците, кои повеќе не можат да се повикуваат на одредено право, бидејќи тоа право во меѓувреме законски престанале да го уживаат.

Наспроти ваквиот позитивистички пристап кон материјата на работничките права, во оваа студија е применет компаративниот пристап. Ќе бидат анализирани две категории закони: матичните закони што се однесуваат на работничките права и оние закони кои примарно обработуваат друга проблематика, но сепак вклучуваат одредби кои ги засегаат работничките права. Анализата се однесува на периодот од почетокот на транзицијата до крајот на 2009 година, при што ќе се врши споредба на одредбите на измените и дополнувањата со законот на кој се однесуваат, а онаму каде што дошло до усвојување на нов закон, ќе се споредуваат одредбите на новиот закон со одредбите на претходниот закон што ја покрива истата материја... Самите формулации во измените и дополнувањата, типично, често се доста опскурни. Но, таквите опскурни формулации од типот „член 73 се брише“, или „во членот 68 став 2 по зборовите: ’повеќе од’ се додаваат зборовите: ’80% од.’“ може да содржат суштинска промена со која драстично се намалуваат правата на работниците...

Би сакале уште да спомнеме дека не ја сметаме оваа студија за завршена целина која нема потреба од евентуални подобрувања. Затоа, ги покануваме сите оние што сметаат дека е можно одредено подобрување на сознанијата презентирани во неа, да нè контактираат и да го споделат своето мислење со нас. Уште една причина нè тера да не ја гледаме студијата како завршена целина. Работничките права во Македонија беа и ќе бидат на удар, многу повеќе ако самите работници и политичките субјекти кои ги застапуваат нивните интереси не застанат во одбрана на работничките права. Сè додека не е така, и понатаму ќе се намалуваат и кршат правата, а студиите од овој тип, за жал, ќе имаат неисцрпен материјал...

5. Види литература на крајот од брошурата.

НАЈВАЖНИ СОЗНАНИЈА ОД ИЗВРШЕНИТЕ АНАЛИЗИ НА ЗАКОНИТЕ

Во продолжение се дадени најважните сознанија од 24-те закони кои беа анализирани во студијата. Пошироко за спомнатите негативни и позитивни промени во трудово-правната легислатива може да се прочита во самата студија. Информации како да се дојде до електронската и печатената верзија на студијата дадени се на крајот од оваа брошура.

1. Закон за работни односи

Во транзицискиот период, преку измените на Законот за работни односи – кој, како основен закон (*lex fundamentalis*), ја игра улогата на своевиден „работнички устав“, работничките права особено се влошија во следниве сегменти: драстично се намалија правата на работниците кои се прогласени за „технолошки вишок“; воведен е отказ без отказан рок; значително е отежнато остварувањето на правото на штрајк; намален е законски гарантираниот годишен одмор; овозможено е, преку дефинирањето на работното време, работникот да биде натеран да извршува какви било работни задачи, а не само оние кои се соодветни на неговото работно место и квалификации; а временскиот период за работа на определено време беше продолжен од една, дури на пет години.

Извесни подобрувања на положбата на работниците имаше во овие сегменти: полното работно време од 42 се скрати на 40 часа неделно; максималното траење на прекувремената работа *de iure* се скрати од десет на осум часа неделно и се утврди на 190 часа годишно; воведени се низа антидискриминаторски одредби; воведена е и општа забрана на ноќната работа за малолетните работници и за работниците над 57 години старост – за жени и над 59 години – за мажи, а беше предвидена и можноста, работниците на кои не им се исплатени плати и придонеси три месеци едноподруго – да иницираат (стечајна) постапка за престанок на правното лице во кое работат.

2. Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност

Од почетокот на транзицијата, правата на работниците кои по силата на приликите се невработени во дадениот момент со промените на овој закон претрпеа сериозни намалувања, особено во поглед на остварувањето на правото на паричен надоместок во случај на невработеност: додадени се нови ограничувања кои го оневозможуваат стекнувањето на ова право и го олеснуваат неговото престанување, утврдена а подоцна и намалена е горната граница на висината на паричниот надоместок и, најважно, дојде до повеќекратно и драстично намалување на времето за кое се исплатува паричниот надоместок. Целосно се укинати правата како паричната помош и надоместокот на трошоците за превоз и исхрана за време на стручно оспособување или преквалификација, а статусот невработено лице и правата кои можат да се остваруваат во случај на невработеност им се ускратени на лицата кои го имаат прекинатото работниот однос по своја волја и на една цела категорија граѓани – земјоделците, односно вршителите на земјоделска, сточарска или друга дејност, без разлика на нивото на приходи. Ретките позитивни промени речиси без исклучок се секундарни, а меѓу нив можеби најважната е воведувањето на исклучок при пресметката на стажот на осигурување во случајот кога при повторна невработеност се определува времето за кое се исплатува паричен надоместок.

во месеци

Стаж на осигурување според ЗВОСН 1997	ЗВОСН 1997 (чл. 71)	Стаж на осигурување според ИД ЗВОСН 2005	ИД ЗВОСН 2005 (чл. 5)	Стаж на осигурување според ИД ЗВОСН 2006	ИД ЗВОСН 2006 (чл. 3)
Најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во послед. 18 месеци	3	Најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во послед. 18 месеци	3	Најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во послед. 18 месеци	1
15 месеци непрекинато или 24 месеци со прекин во послед. 3 год.	5				

Стаж на осигурување според ЗВОСН 1997	ЗВОСН 1997 (чл. 71)	Стаж на осигурување според ИД ЗВОСН 2005	ИД ЗВОСН 2005 (чл. 5)	Стаж на осигурување според ИД ЗВОСН 2006	ИД ЗВОСН 2006 (чл. 3)		
30 месеци непрекинато или 50 месеци со прекин во послед. 5 год.	7	24 месеца без прекин или 36 месеца со прекин во послед. 4 год.	4	Над 18 месеца до 2,5 год.	2		
				Над 2,5 до 5 год.	3		
Над 5 до 10 години	9	Над 5 до 10 год.	6	Над 5 до 7,5 год.	4		
				Над 7,5 до 10 год.	5		
Над 10 до 15 години	12	Над 10 до 15 год.	8	Над 10 до 12,5 год.	6		
				Над 12,5 до 15 год.	7		
Над 15 до 20 години	15	Над 15 год.	12	Над 15 до 17,5 год.	8		
				Над 17,5 до 20 год.	9		
Над 20 до 25 години	18			Над 20 до 22,5 год.	10		
				Над 22,5 до 25 год.	11		
Над 25 години	До повторно вработување, пензионирање и сл.					Над 25 год.	12

Табела 1: Време за кое се исплатува паричен надоместок според скалилата воведени во 2006 година¹

3. Закон за пензиското и инвалидското осигурување

По донесувањето на Законот за пензиско и инвалидско осигурување во 1993 година, дојде до намалување на многу права што се

1. Поради сè порестриктивните одредби во поглед на паричниот надоместок во случај на невработеност, бројот на корисници на овој надоместок речиси двојно се намали во изминатата деценија, од 48.346 во февруари 1998 година на 25.335 во февруари 2010 година. Односно, ако во февруари 1998 година околу 17% од невработените примаа паричен надоместок, тој процент во февруари 2010 година падна на 7,4%!

покриени со овој закон. Во однос на правата што ги засегаат сите вработени, целосно е укината можноста за стекнување право на старосна пензија само врз основа на одреден исполнет стаж и дојде до повишување на старосната граница за стекнување право на старосна пензија (за 4 години кај мажите и дури за 7 години кај жените), сепак придружено со намалување на потребниот стаж за стекнување право на старосна пензија од 20 на 15 години. Исто така, неплатеното отсуство до 30 дена престана да се смета во стаж на осигурување. Што се однесува до правата на работниците-инвалиди, укинато е правото на скратено работно време за лицата со преостаната работна способност, укинати се речиси сите надоместоци на плата што ним им се исплаќаат, намалена а подоцна и укината е минималната висина на преостанатиот надоместок на плата. Понатаму, воведени се дополнителни процедури и се заострени контролните механизми кај постапката за утврдување инвалидност, кои резултираа со воведување *времена* инвалидска, односно семејна пензија. Помеѓу ретките позитивни промени вреди да се истакне валоризирањето на степенот на образование при утврдувањето на основицата за пресметување и плаќање на придонесот за пензиското и инвалидското осигурување.

во години

Година	Возраст		Пензиски стаж
	мажи	жени	
1994	60,5	55,5	20
1995	61,0	56,0	
1996	61,5	56,5	
1997	62,0	57,0	
1998	62,5	57,5	
1999	63,0	58,0	

2000	63,5	58,5	15
2001	64,0	59,0	
2002		59,5	
2003		60,0	
2004		60,5	
2005		61,0	
2006		61,5	
2007		62,0	

Табела 2: *Возраст и пензиски стаж со кои се стекнува право на старосна пензија*

4. Закон за вработување на инвалидни лица

Овој закон, иако е релативно краток, има претрпено сразмерно огромен број на промени, од кои повеќето ги намалуваат правата на инвалидните лица. Позначајни намалувања на правата на инвалидните лица се следните: одредбите од овој закон престанаа да важат за лицата со психози, средствата што се одвојуваат од потсметката на Заводот за вработување за создавање на посебни услови за работење на инвалидните лица, адаптација на работното место, за набавка на опрема, алати и слично се намалени од 15% на 10%, а доделувањето на овие средства е порестриктивно регулирано. Построжени се и одредбите што се однесуваат на заштитните друштва, при што, меѓу другото, е повишен минимумот за формирање на заштитно друштво од 5 на 10 инвалидни лица.

5. Закон за вработување и работа на странци

Носењето на овој закон предизвика определени намалувања на правата на странците во однос на засновањето на работен однос во РМ. Се воведоа квоти за работни дозволи за засновање на работен

однос на странци, со што дополнително се ограничи пристапот на странците и нивната можност за засновање на работен однос во РМ, потоа се утврдија приоритети при издавањето на работните дозволи, а работните дозволи се разграничија во категории, при што за нивното добивање беа пропишани дополнителни критериуми. Со законот се ограничи и правото на странците самите да поднесат барање за засновање на работен однос. Целосно беше укинато правото на странците да засноваат работен однос без дозвола во склоп на деловно техничка соработка, производна кооперација и пренесување на технологија. Исто така беше укинато правото на остварување на работен однос без дозвола на странци кои се на специјализација, стручно усовршување и странци ученици и студенти кои со меѓународна размена престојуваат во РМ. Казните за непридржување кон овој закон значително се намалија.

Како позитивни промени може да се истакнат: овозможувањето самовработување на странците во РМ, воведувањето на антидискриминаторни одредби, мерки за заштита на домашната работна сила и право на работен однос на азиланти, бегалци и жртви на трговија со луѓе, како и пропишувањето на обврска за обезбедување на минимални права за работно време, одмор, плата, безбедност при работа за странските работници.

6. Закони за поттикнување на вработувањето

Со трите времени закони за поттикнување на вработувањето (од 1997, 2003 и 2006 година) беше направен обид да се придонесе кон решавањето на проблемот со вработувањето на одредени категории невработени лица кои потешко можат да бидат вработени. Важна поволност за невработените лица на кои се однесуваат овие закони е тоа што се предвидува склучување на договор за вработување на неопределено време, кое е зајакнато преку одредбите кои пропишуваат дека отпуштањето на овие лица или на други работници за периодот предвиден со овие закони за работодавците ќе значи губење на поволностите кои тие ги добиваат преку овие закони. Сепак, самиот факт што се работи за времени закони зборува дека намерата на законодавецот не била да ги регулира на посуштински начин правата на лицата кои се вработени преку овој закон. Разбирливо, нивните

права на подолг рок се регулирани преку други закони кои важат за сите вработени.

7. Закон за агенции за привремени вработувања

Со измените и дополнувањата на овој закон единствено се зголемуваат паричните казни за работодавците, што од своја страна, има индиректен позитивен ефект врз статусот на работниците и заштитата на нивните права.

8. Закон за волонтерството

Донесувањето на Законот за волонтерство значеше регулирање на материја која претходно не беше законски регулирана во РМ, а што може да се оцени како позитивен развој на настаните. Што се однесува до измените на одредбите на овој закон кои се поврзани со остварување на права од работен однос, до мала но не безначајна промена дојде со утврдувањето горна граница на висината на надоместокот за покривање на трошоците за храна и превоз што им се исплаќа на волонтерите.

9. Закон за еднакви можности на жените и мажите

Придобивките до кои дојде со донесувањето на овој закон, во 2006 година, се следните: отстранети се формалните пречки за воспоставување рамноправност меѓу жените и мажите, преку превенција и воведување услови за еднаков третман на жените и мажите; забранета е дискриминацијата врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор и воведени се нормативни мерки од различни области за спречување на оваа дискриминација; се дава приоритет во случај на нееднакво учество на жените и мажите во телата на власт на сите нивоа; воведени се охрабрувачки мерки насочени кон елиминирање на нееднаквиот статус и се пропишани програмски мерки за подигање на свеста, како и за изработка и спроведување на акциони планови за поттикнување и унапредување на еднаквите можности.

10. Закон за безбедност и здравје при работа

Промените кои настанаа преку измените и дополнувањата на Законот за заштита при работа од 1998 година и донесувањето нов закон во 2007 година претежно регулираа или допрецизираа материја во полза на работничките права. Проширено е правото на работникот да одбие извршување на работа кое го вклучи и правото така да постапи и во случај ако претходно не биде информиран за сите можни опасности и штетности, или ако работодавачот не му го обезбеди пропишаниот здравствен преглед. Понатаму, воведена е обврската за информирање на вработените за секој вид на ризик на работното место, а е пропишано и дека работодавачот мора да обезбеди здравствени прегледи за вработените најмалку на секои 18 месеци. Правата на претставниците на работниците за заштита при работа се делумно проширени во некои области, но нивните овластувања, од друга страна, се намалени со укинувањето на правото да побараат прекин на работата ако сметаат дека тоа ја загрозува безбедноста и здравјето на работниците. Негативен аспект на законот претставува и одредбата според која овој закон не се однесува на куќните помошници.

11. Закон за инспекција на трудот

Овој закон е еден од ретките кој не претрпе негативни промени од гледна точка на работничките права. Задржани се речиси сите позитивни аспекти на регулативата што беше на сила пред почетокот на транзицијата, а новините што се воведени само дополнително ги акцентираат поволностите на овој закон, како од гледна точка на работниците така и од гледна точка на инспекторите. Посебно важна е одредбата според која инспекторот на трудот е должен да го земе во постапка секое барање на работникот за извршување инспекциски надзор кај соодветниот работодавец и одредбата според која податоците за работникот кој ја поднел пријавата за сторените повреди на прописите претставуваат службена тајна. Оттука, причините за незадоволителната заштита на работниците од страна на Инспекторатот на трудот не можат да се бараат во неповолните одредби на овој закон.

12. Закон за мирно решавање на работните спорови

Основните начела кои ги пропагира Законот за мирно решавање на работните спорови, донесен во 2007 година, се следниве: доброволност, неутралност, непристрасност и трипартизам. Специфично за него е тоа што, за прв пат, дефинира два вида на работни спорови – за коишто, пак, постојат и „заеднички одредби“. Имено, постапка за мирно решавање на работен спор се покренува со поднесување предлог, а не тужба, до новиот орган – наречен Републички совет за мирно решавање на работните спорови. Стран(к)ите во спорот можат да поднесат заеднички предлог или, пак, поединечен. Интересна е одредбата која предвидува дека трошоците на постапката – за помирувачот, односно арбитерот – ги сноси Советот, а не странките.

13. Закон за парнична постапка

Со измените на одредбите кои ја регулираат материјата која ја покрива овој закон, за прв пат, се направи обид за зајакнување на т.н. „процесна дисциплина“. Но, сепак, остана впечатокот дека роковите кои се воведуваат се само инструктивни, односно отсуствува елементот на казнување на судијата кој, евентуално, би ги пречекорил пропишаните законски рокови.

14. Закон за извршување

Со измените на одредбите кои ја регулираат материјата која ја покрива овој закон се прошири опфатот на одговорност за неизвршување судска одлука за враќање работник на работа и се внесоа некои технички подобрувања, коишто имаат за цел поефикасно спроведување на судските одлуки во овој домен.

15. Закон за трансформација на претпријатијата со општествен капитал

Негативните промени кои настанаа со донесувањето на овој закон

се следните: се пропиша престанок на работниот однос на вработените штом влезе во сила договорот за продажба на претпријатието со општествен капитал. Правото врз основа на кое работниците можеа да купуваат акции под повластени услови се ограничи на оние работници кои имаат минимум две години работен однос во претпријатието кое се трансформира. Под повластени услови можат да се купат најмногу 30% од вредноста на акциите. Интерните акции беа укинати, а оние кои претходно биле купени, работниците не можат да ги продадат до нивното трансформирање во обични акции. Помеѓу позитивните промени се пропишувањето на можноста за издвојување средства за обезбедување на правата и за создавање можности за вработување на работниците кои ќе останат без работа заради сопственичката трансформација, како и воведувањето на можноста за предимство на откуп на акциите од страна на вработените во средните претпријатија.

16. Закон за трговските друштва

Иако ниту Законот за трговски друштва од 1996 година не пропишува поволна и соодветна операционализација на уставните одредби во однос на правото на вработените на учество во управувањето, тоа фактички е укинато по 2004 година. Укината е и можноста вработените да се стекнат со акции бесплатно или по повластена цена, правото на првенствено купување акции од страна на вработените при условно зголемување на основната главнина, како и правото на вработените да им се издаваат нови акции врз основа на влогови во друштвото. На симболично ниво, одредбата дека членовите на Одборот на директорите се должни да ги вршат своите функции и во интерес на вработените е отстранета.

17. Закон за јавните претпријатија

Со измените на материјата што ја покрива Законот за јавни претпријатија, започнувањето штрајк во јавното претпријатие и неговите карактеристики се сврзани за повеќе процедури, кои го отежнуваат и започнувањето и ефективното одвивање на штрајкот во јавните претпријатија, додека правото на основање Совет на вработените и

учеството на претставници на работниците во Управниот одбор на претпријатието е укинато.

18. Закон за стечај

Измените и дополнувањата на Законот за стечај, како и новите законски решенија што беа донесени од почетокот на транзицијата до денес, предизвикаа определени намалувања на правата на работниците чие претпријатие оди во стечај. Имено, на вработените веднаш им престанува работниот однос штом не е донесен план за реорганизација, тие повеќе не можат да имаат свој претставник во одборот на доверители и им се укина можноста од решавање на прашањата поврзани со престанок на работниот однос со меѓусебно спогодување со стечајниот управник или преку посебна комисија. На работниците им беше укинато правото на жалба по престанок на договорот за вработување. Покрај тоа, предвидено е придонесите од плата за пензиско и инвалидско осигурување за времето до отворањето на стечајната постапка да се пресметуваат на најниската основица за плаќање придонеси и нема да бидат исплатени во согласност со склучените договори за работа.

Како позитивна промена може да се истакне давањето на приоритет при вработувањето на поранешните вработени доколку кај должникот се јави потреба од вработување работници.

19. Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година

Овој мошне краток и наменски ad hoc закон, популарно наречен „Закон за стечајците“ беше донесен по речиси едногодишно протестирање на дел од овие луѓе кои беа вистински „жртви на транзицијата“. За да се стекне право на месечен паричен надоместок во висина од 34% од просечно исплатената месечна нето-плата по работник во Републиката за претходната година – што е околу 5.000-6.000 дена-ри – невработеното лице мора да исполнува дури 9 критериуми, кои

се до таа мера рестриктивни што во практиката многу мал дел од стечајците добија право на овој паричен надоместок.²

20. Закон за социјална заштита

Најкрупната промена на одредбите на Законот за социјална заштита кои директно се однесуваат на работничките права претставува условувањето на аплицирањето за социјална парична помош со одредено („послушно“) однесување на пазарот на труд. Имено, беа пропишани четири непожелни однесувања, кои дисквалификуваат во поглед на примањето на социјална парична помош. Во однос на престанокот на работниот однос е пропишано дека на потенцијалниот примател на социјална парична помош работниот однос не смее да му престанал ниту по негова вина ниту по негово барање, додека во поглед на неговото однесување како невработено лице е пропишано дека потенцијалниот примател не смее ниту да одбие понуда за вработување, која одговара на степенот на неговата стручна подготовка, ниту да одбие обука, преквалификација или доквалификација заради вработување. Покрај тоа, со промените кај оваа регулатива е воведено работното ангажирање на корисниците на социјална парична помош, а дојде и до одредено, но не и занемарливо, намалување на висината на надоместокот на плата за скратено работно време поради неа на хендикепирано дете.

21. Закон за исплата на платите во Република Македонија

Најголемото намалување на работничките права во оваа сфера претставува укинувањето на загарантираната со закон минимална нето плата. Променет е и начинот на пресметка на минималната

2. Согласно законските одредби, стручните служби на центрите за вработување при Агенцијата за вработување, во 2008 година, постапувале по вкупно 9.987 барања за остварување вакво право на материјално обезбедување во вид на паричен надоместок. Донесени се вкупно 9.677 првостепени решенија, од кои само 2.129 позитивни (!?), а 7.548 негативни. Пред Министерството за труд и социјална политика, како второстепен орган, обжалени се вкупно 2.332 решенија, од коишто 758 се потврдени, а останатите се сè уште во постапка – што значи досега ниту едно решение досега не е поништено т.е. ниту една жалба не е усвоена!? Симтоматично е тоа што со ребалансот на Буџетот на РМ за 2008 беа издвоени средства за околу 5.000 – 6.000 „стечајци“, што значи дека државата заштедила и од оваа ставка, повторно на грбот на најсиромашните!?

просечна нето плата под која работодавачот не може да исплати, кој на работодавачите им овозможи да пресметаат и исплатат пониски просечни месечни нето плати на работниците. Исто така, намалени се и максималните износи што може да бидат исплатени за регрес на годишен одмор и за отпремнина при заминување во пензија. Освен во случајот со долната граница на платата по работник која претставува основица за пресметување на даноците и придонесите од плата, одредбите на овој закон престанаа да важат за работодавачите кои повеќе од 51% се во приватна сопственост. Со измените исто така се предвиде овој закон да не ја регулира исплатата на платите на пратениците и другите избрани лица. Од ретките позитивни измени, се предвиде исплата на платите исклучиво во парични средства.

22. Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување

Овој закон донесе далекусежни промени во системот на исплата на придонесите од задолжителното социјално осигурување. Промените ги засегаат и работниците, преку намалување на веројатноста дека ќе добијат надоместоци за храна и превоз и преку намалувањето на износот на нивните идни пензии, а посредно и преку намалувањето на приходите на Агенцијата за вработување и Фондот за здравствено осигурување по основа на придонеси од задолжително-то социјално осигурување.

23. Закон за евиденциите од областа на трудот

Овој закон претставува технички закон кај кој, освен зголемувањето на паричните казни за постапување спротивно на одредбите на овој закон, не настанаа позначајни промени од гледна точка на правата на работниците.

24. Закон за празници на Република Македонија

Со измените и дополнувањата на овој закон, бројот на празници од 8 се зголеми дури на 25. Најголем е бројот на зголемени празници

за припадниците на верските и етничките заедници, а Денот на трудот, кој според законот од 1998 се празнување 2 дена, на 1 и 2 мај, со измените и дополнувањата од 2007 година се намалува на еден ден и се празнува само на 1 мај.

ЗАКЛУЧОК

ОПАЧИНАТА НА БИЗНИС РАЈОТ

Иако „транзицијата“ никако не завршува, спасоносното решение сепак се знае – привлекување на странски инвестиции, претворање на Македонија во посакувана бизнис дестинација, во бизнис рај за странските инвеститори. Убедена во точноста на формулата, македонската влада во 2007 година еуфорично го најави отпочнувањето на новата кампања за привлекување странски инвестиции под карактеристичен наслов: „Инвестирајте во Македонија – нов бизнис рај во Европа.“¹ Ваквата состојба на духот овозможи странските инвеститори да стекнат речиси мисионерски имиџ – од нив се очекува да нè избават од кризата, овозможувајќи прилив на капитал врз основа на кој економијата потоа ќе фати залет.

Но, градејќи го бизнис рајот, рајот за странските инвеститори, често се заборава на цената на тој потфат. Македонија не е единствената што сака да ги привлече странските инвеститори. Многу други земји се оддадени на градењето бизнис раеви. За да дојдат токму овде, на инвеститорите треба да им се понуди нешто повеќе од она што го нудат останатите. А инвеститорите сепак не се некои нови месии кои се интересираат за благосостојбата на некои далечни народи. Нив ги интересира профитот, оплодувањето на нивниот капитал. Колку повеќе профит ќе можат да извлечат – толку попримамлив ќе биде дотичниот рај за нив. Но, која е цената што треба да се плати за тие да можат да извлекуваат што повисоки профити?

На интернет страницата на Агенцијата за странски инвестиции, меѓу другото, пишува: „Со цел да се поддржат компаниите и да се зголеми нивната меѓународна компетитивност, Владата воведо законски реформи во функционирањето на пазарот на трудот кои овозможуваат полесно вработување и отпуштање на работната сила.“² Зад оваа опскурна изјава која сугерира успех, за кој владата

1. „Македонија нов бизнис рај во Европа“, <http://www.vecer.com.mk/default.asp?ItemID=D6ECCAB4A8E429439B470C1BEBD31CF2>

2. “Labour Force”, <http://www.investinmacedonia.com/Default.aspx?item=menu&itemid=704&themeid=312>

очекува да биде пофалена, се крие опачината на градењето бизнис рај, се крие грдата стварност на намалувањето на работничките права, на руинирањето на многу човечки судбини. **Во име на флексибилноста на пазарот се жртвувани и се жртвуваат правата на работниците, бизнис рајот се гради врз плеките на работниците! Стварноста покажа дека градењето на бизнис рај истовремено значи и градење на работнички пекол!**

Во „Добата на транзицијата“ се жртвувани работниците и нивните права! Тоа јасно се гледа од анализата на измените во законската регулатива кои се однесуваат на работничките права. **Со константна посветеност, сите досегашни влади без исклучок, и оние предводени од СДСМ и оние предводени од ВМРО ДПМНЕ, ги намалуваа работничките права.** Дури и кога правата беа намалувани по малку, незабележително, кога ќе се набљудува тој процес кумулативно, ќе се забележи дека се работи за далеку од занемарливо намалување на работничките права. Овде, сумирајќи ги најважните сознанија од спроведената анализа, ќе посочиме на најважните намалувања и укинувања на работничките права кои ги извршија владите на СДСМ и ВМРО ДПМНЕ.

Билансот на владите предводени од СДСМ во однос на работничките права

Во време кога на власт беа коалициите предводени од СДСМ дојде до следните позначајни **намалувања на работничките права:**

- 1993: укинување на обврската за осигурување на приправниците кои вршат волонтерски работи (Закон за работни односи);
- 1993 и 2005: намалување на времетраењето за коешто отпуштениот работник како технолошки вишок имаше приоритет при вработувањето кај истиот работодавец (Закон за работни односи);
- 1993, 1997, 2003, 2005 и 2006: драстично намалување на времето за кое се исплагува паричниот надоместок за невработените лица (Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност);
- 1995: воведување можност за отказ без отказан рок (Закон за работни односи);
- 1995: намалување на должината на отказниот рок (Закон за работни односи);

- 1997, 2003 и 2005: намалување на износот на испратнината за лицата прогласени за технолошки вишок (Закон за работни односи);
- 1998: воведување на можноста за намалување на деветмесечниот период на породилно отсуство (Закон за работни односи);
- 1998: овозможување со колективен договор на ниво на работодавец да се пропишуваат помали права од правата утврдени со грански колективен договор (Закон за работни односи);
- 1998 и 2005: воведување и зајакнување на субјективните преференции на работодавецот при одлучувањето кои работници ќе бидат отпуштени при технолошки вишок (Закон за работни односи);
- 1998: укинување на судската заштита при прогласувањето технолошки вишок (Закон за работни односи);
- 2003 и 2005: пролонгирање на времетраењето и опсегот на работниот однос на определено време (Закон за работни односи);
- 2004: оневозможување лицата кои го прекинале работен однос по своја волја да ги остваруваат правата што се добиваат со стекнувањето на статусот невработено лице (Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност);
- 2004: укинување на одредбите со кои се регулира правото на работниците на учество во управувањето со акционерските друштва и друштвата во државна сопственост со што фактички е оневозможено остварувањето на ова право (Закон за трговските друштва);
- 2004 и 2006: воведување, а потоа укинување на одредбата за задолжително вклучување на претставник на вработените лица кај должникот во одборот на доверителите при стечајна постапка (Закон за стечај);
- 2005: воведување на можност за забрана на дејствување на синдикат (Закон за работни односи);
- 2005: значително отежнување на остварувањето на правото на штрајк (организатор може да е само синдикат, можност за отказ за време на штрајк, можност за судска забрана на штрајкот со право на надомест на штета на работодавецот итн.) (Закон за работни односи);
- 2005: намалување на средствата кои се издвојуваат за вработување на инвалидните лица (Закон за вработување на инвалидни лица);
- 2006: укинување на можноста за жалба по престанок на договорот за вработување при отворање на стечајната постапка (Закон за стечај);

- 2006: укинување на правото на основање Совет на вработените и учеството на претставници на работниците во Управниот одбор на јавното претпријатие (Закон за јавни претпријатија).

*

- Што се однесува до **позитивните промени** кај работничките права за време на владеењето на СДСМ, за издвојување е следново:

- 1993: скратување на полното работно време од 42 на 40 часа неделно (Закон за работни односи);

- 1997: задржување на позитивните аспекти на регулативата што се однесува на инспекцијата на трудот (Закон за инспекција на трудот);

- 1997, 2003 и 2006: донесување временски закони со кои се олеснува вработувањето на неопределено време на одредени категории невработени лица кои потешко можат да бидат вработени;

- 2003 и 2005: воведување на одредби за недискриминација на работното место (Закон за работни односи);

- 2005: овозможување работните спорови да се решаваат по мирен пат (Закон за работни односи);

- 2005: воведување на посебна дневна платена пауза за доење на дете за работничката чие дете е на возраст до една година (Закон за работни односи);

- 2005: воведување општа забрана на ноќната работа за малолетните работници и на работниците над 57 години старост за жени и над 59 години за мажи (Закон за работни односи);

- 2005: овозможување работниците да покренат иницијатива за престанок на работодавачот ако тој не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеца последователно (Закон за работни односи);

- 2005: воведување на законски инструктивни рокови за забрзување на судските постапки по работни спорови, како и пропишување на максималното траење на судската постапка (Закон за парнична постапка);

- 2006: воведување на побарувања од повисок исплатен ред во кои спаѓаат нето платите и други побарувања на вработените (Закон за стечај);

- 2006: донесување на Закон за еднакви можности на жените и мажите.

Билансот на владите предводени од ВМРО ДПМНЕ во однос на работничките права

Позначајните **негативни промени** во законската регулатива до кои дојде за време на владеењето на ВМРО ДПМНЕ се следните:

- 2000: проширување на претходно воведените субјективни преференции на работодавецот при одлучувањето кои работници ќе бидат отпуштени при технолошки вишок (Закон за работни односи);
- 2000: укинување на можноста да се оствари право на старосна пензија само врз основа на остварен стаж (Закон за пензиско и инвалидско осигурување);
- 2007: укинување на правото на скратено работно време за работниците-инвалиди (Закон за пензиско и инвалидско осигурување);
- 2007: оневозможено е примањето на социјална парична помош ако на работникот работниот однос му престанал по негова вина или по негово барање, ако одбие понуда за вработување, која одговара на степенот на неговата стручна подготовка, или одбие обука, преквалификација или доквалификација заради вработување (Закон за социјална заштита);
- 2007: не е предвидено куќните помошници да бидат опфатени со Законот за безбедност и здравје при работа;
- 2007: се укина еден ден од празнувањето на Денот на трудот и сега празникот се празнува само на 1 мај (Закон за празници на Република Македонија);
- 2007: поместување на можноста вработените да се стекнат со акции бесплатно или по повластена цена да важи од 2012 година (Закон за трговските друштва);
- 2008: намалување на законски гарантираниот годишен одмор (Закон за работни односи);
- 2008: пролонгирање на рокот на работниот однос на определено време (Закон за работни односи);
- 2008: укинување на правото на приоритет при вработувањето на лицата прогласени за технолошки вишок (Закон за работни односи);
- 2008: овозможување работодавачот да отпушти одреден работник поради деловни причини и веќе следниот ден да вработи друг работник на истите работи со иста стручна подготовка и занимање (Закон за работни односи);
- 2008: намалување на основицата за пресметување на испратнатата (Закон за работни односи);

- 2008: укинување на изречната забрана според која работникот во ноќна смена не смее да работи повеќе од една недела (Закон за работни односи);
- 2009: зголемување на државната контрола над синдикатите преку промена на критериумите за репрезентативност (Закон за работни односи);
- 2009: овозможување, преку дефиницијата на работното време, работникот да извршува какви било работни задачи, а не само оние кои се соодветни на неговото работно место (Закон за работни односи).

*

Што се однесува до позначајните **позитивни промени**, досието на ВМРО ДПМНЕ е следното:

- 2007: пропишување обврска за работодавачот да обезбеди здравствени прегледи за своите вработени најмалку на секои 18 месеци (Закон за безбедност и здравје при работа);
- 2007: проширување на правото на работникот да одбие извршување на работа со вклучување и на правото така да постапи во случај ако претходно не биде информиран за сите можни опасности и штетности, или ако работодавачот не му го обезбеди пропишаниот здравствен преглед (Закон за безбедност и здравје при работа);
- 2007: регулирање на вонсудското т.н. мирно решавање на работните спорови (Закон за мирно решавање на работните спорови);
- 2008: донесување на посебен закон за стечајците, но со доста ограничен опсег (Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година);
- 2009: воведување забрана за психолошко вознемирување на работното место (т.н. мобинг) (Закон за работни односи);
- 2009: намалување на максималното траење на прекувремената работа од 10 на 8 часа неделно (Закон за работни односи).

Работничката гилотина на транзицијата

Сумарно кажано, билансот на досегашните влади, и оние предводени од СДСМ и оние предводени од ВМРО ДПМНЕ е следниов:

За време на СДСМ беше допуштено, меѓу другото, работниците да работат и до четири години, а тоа сепак да биде договор за вработување на определено време! Ако се одлучат преку штрајк да ги заштитат или унапредат своите права, поради промените во законската регулатива, тие доста потешко ќе можат да го започнат и ќе се соочат со можност од отказ поради организирање или учество во штрајкот, а самиот штрајк може судски да им биде забранет! И на хартија им беше укинато правото на работниците да учествуваат во управувањето со претпријатијата, кое и така во стварноста не се почитуваше! Беше воведен отказ без отказан рок, а покрај тоа беше намалена и должината на отказниот рок! На газдите им беше овозможено да отпуштаат работници како технолошки вишок единствено бидејќи не им се допаѓаат одредени работници, или ако тие премногу се бунат! При тоа, на овие работници (без разлика што излегуваме од транзициската криза!) им следувахе сè помала испратнина, тие ја изгубија судската заштита, а времето за кое имаа приоритет при вработувањето во претпријатието од кое беа отпуштени се намали од четири на една година! Ако не се задоволни од својата работа и дадат отказ, оневозможено им е да ги остваруваат правата како невработени лица, а ако успеат некако да стекнат право на паричен надоместок во случај на невработеност, ќе се соочат со драстично намален период за кој се исплатува овој надомест! На работничките, пак, им беше дадено „правото“ предвреме да го прекинат породилното отсуство и да се вратат на работа побрзо?!

Од друга страна, за време на СДСМ, законското полно работно време е намалено од 42 на 40 часа неделно, воведени се одредби за недискриминација на работното место, даден е придонес за поголема рамноправност на половите на работното место, работничките добија право на посебна дневна платена пауза за доење на дете, а малолетните и повозрасните работници добија право да не вршат работа ноќе. Овозможено беше работниците да покренат иницијатива за престанок на работодавачот ако тој не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеца последователно, овозможено беше работните спорови да се решаваат по мирен пат и беа воведени законски инструктивни рокови за забрзување на судските постапки по работни спорови, а беше пропишано и максималното траење на судската постапка. Позитивните аспекти на регулативата што се однесува на инспекцијата на трудот се задржани, вклучително и задолжителната инспекција при секоја, макар и усна, пријава од

работниците. За да се олесни вработувањето на невработените лица кои потешко можат да бидат вработени, во три наврати беа донесени времени закони за поттикнување на вработувањето.

За време на ВМРО ДПМНЕ, меѓу другото, беше допуштено работниците да работат и пет години со договор на определено време! Во текот на работното време, пропишано е, работниците треба да бидат на располагање на газдата да извршуваат работни задачи без разлика на дефиницијата на нивните работни места! Укината е заштитата работата во ноќна смена да не смее да трае подолго од една недела, а законски гарантираниот годишен одмор е намален на 20 дена! Укинато е правото на скратено работно време за работниците-инвалиди, а за сите работници е укината можноста да стекнат право на старосна пензија само врз основа на остварен стаж! На оној работник кој по свое барање ќе го прекине работниот однос или кај кого ќе биде констатирано дека по негова вина дошло до прекинување на работниот однос, без разлика на неговата материјална состојба, му е оневозможено да прима социјална парична помош! На газдите им се проширени претходно воведените субјективни преференции при одлучувањето кои работници ќе бидат отпуштени како технолошки вишок, а на тие работници дополнително им е намалена основицата за пресметување на испратнината! Уште повеќе, на овие работници им е укинато правото на приоритет при вработувањето во претпријатието во кое работеле, а на газдата му е дадено крајно проблематичното право да отпушти работник поради деловни причини и веќе следниот ден да вработи друг работник на истите работи со иста стручна подготовка и занимање! А сето ова да помине со што помалку реакции, преку промена на критериумите за репрезентативност, дополнително е ослабната моќта на синдикатите и е зајакната државната контрола над нив!

Од друга страна, за време на ВМРО ДПМНЕ, намалено е максималното законско траење на прекувремената работа од 10 на 8 часа неделно и воведена е забрана за психолошко вознемирување на работното место. Потоа, пропишана е обврска за работодавачот да обезбеди здравствени прегледи за своите вработени најмалку на секои 18 месеци и проширено е правото на работникот да одбие извршување на работа со вклучување и на правото така да постапи во случај ако претходно не биде информиран за сите можни опасности и штетности, или ако работодавачот не му го обезбеди пропишаниот здравствен преглед. Регулирано е и вонсудското т.н. мирно

решавање на работните спорови и донесен е посебен закон за стечајците, но дури по долготрајниот притисок од стечајците и со доста ограничен опсег.

Како што може да се забележи од овој приказ – и кога на власт бил СДСМ и кога на власт бил ВМРО ДПМНЕ, **далеку побројни и посуштински се негативните отколку позитивните промени во законската регулатива што се однесува на работничките права.** Тоа ни дава за право да тврдиме дека покрај доста рекламираната регулаторна гилотина, во Македонија и од страна на СДСМ и од страна на ВМРО ДПМНЕ се спроведува политиката на **работничка гилотина**, на намалување на работничките права со цел да се овозможат повиоки профити за оние што милозвучно се нарекуваат инвеститори и претприемачи, а чие најпрецизно име е – капиталисти. И двете гилотини ја имаат истата цел, но работничката гилотина со себе повлекува далеку посериозни реперкусии по животот на десетици илјади луѓе. Прикажаниот биланс од политиката на работничка гилотина доста јасно, за секому да му биде очигледно, покажува што е жртвувано, кои права повеќе не постојат за да се постигне таа „возвишена“ цел со опскурно име „флексибилност на пазарот на труд“. Има ли подобар доказ за отуѓувањето на човечките производи од човекот, кога постои толку изразена готовност за некоја апстрактна цел да се жртвуваат живи битија, од крв и месо? Ако комунистите постојано се напаѓани токму поради ова, која е легитимноста тоа да се прави ако истовремено пазарот се става пред луѓето, ако за флексибилноста на пазарот на труд некој се чувствува надлежен да ги жртвува правата на трудбениците?!

И работничките права се човекови права!

Транзицијата од поранешниот во сегашниот општествено-економски систем не беше замислена и не смее да се сведе само на трансформација на државната во приватна сопственост и на премин од планска во пазарна економија. Клучен елемент на промената на општествено-политичкиот систем беше и преминот од партиска диктатура во (претставничка) демократија, во која ќе се почитуваат човековите права.

Статусот на човековите права во Република Македонија, 20 години од почетокот на транзицијата, сè уште е незадоволителен, сè уште

не прави „млада“, „недоразвиена“ демократија. Но, при оценката што ѝ недостасува на оваа млада, недоразвиена демократија, обично одговорите се концентрираат на незадоволителното досие во поглед на остварувањето на личните и политичките права. И ние сметаме дека личните и политичките права се многу важни за обезбедувањето на живот достоин за човекот и ги осудуваме сите власти, десни и леви, кои ги кршат личните и политичките права на своите граѓани. Но, истовремено сметаме дека и работничките права се важен сегмент од корпусот на човекови права, сегмент без кој целината е нецелосна.

Во Република Македонија работничките права во претходните 20 години драстично се намалија преку промените во законската регулатива, а многу од правата кои и понатаму фигурираат во законските акти не се почитуваат. Оттука, досието на работничките права, како составен дел од човековите права, е исклучително лошо и фрла сериозна дамка врз севкупната состојба со човековите права во нашата земја.

Но, најстрашното сознание од сведувањето на билансот на „транзицијата“ не е жртвувањето на работниците и нивните права на Левијатанот на „слободниот“ пазар. Најстрашното сознание е што и покрај тоа што се жртвувани работниците и нивните права, тоа нема некој поголем ефект врз „заживувањето на економијата“!

Светската економска криза јасно ја покажува темната страна на неолибералистичката глобализација. Крајно време е критички да ја преиспитаеме оправданоста на догмите на неолибералистичкото едноумие и повеќе да не жртвуваме неброени човечки судбини на апстрактните идеолошки догми.

А што се однесува до самите работници, тие треба конечно да престанат да чекаат некој друг да се бори за нивните права. Како што посочи во една прилика Максим Горки – „права не се даваат, права се земаат.“

ДОПОЛНИТЕЛНА ЛИТЕРАТУРА ЗА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

1. Рифат Јуршит, Лидија Петковска Христова (ур.) „Работничка партиципација: искуства, проблеми и перспективи“, Сојуз на синдикатите на Македонија и Институт за социолошки и политичко-правни истражувања, Скопје, 1996.
2. Андон Мајхошев „Функционирање на Економско-социјалниот совет на Република Македонија во периодот 1997-2007 година“, Македонски центар за меѓународна соработка, Скопје, 2008.
3. Андон Мајхошев „Штрајковите како социјален феномен: штрајковите во Источна Македонија во периодот 1980-2005“, НУБ „Гоце Делчев“, Штип, 2006.
4. Димко Миленков, Теофил Томановиќ „Прирачник за правата и обврските од работен однос“, „Академик“, Скопје, 1995.
5. „Мобинг – психички притисок на работното место“, Сојуз на синдикатите на Македонија, Скопје, 2009.
6. „Прирачник за правата на вработените жени и млади во Македонија“, Сојуз на синдикатите на Македонија, Куманово, 2007.
7. „Прирачник за безбедност и заштита при работа“, Сојуз на синдикатите на Македонија, Скопје, 2008.
8. „Правата и обврските на работодавачите и вработените од областа на работните односи“, Државен инспекторат за труд, без година, [http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Zakon%20RO%20\(web\).pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Zakon%20RO%20(web).pdf)
9. „Правата и обврските на работодавачите и вработените од областа на безбедноста“, Државен инспекторат за труд, без година, [http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Priracnik%20\(web\).pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Priracnik%20(web).pdf)

Целата студија можете да ја најдете на интернет страницата на Движењето за социјална правда – Ленка, на овој линк: <http://www.lenka.mk/mk/pamfleti-i-letoci/20---/download.html>

Доколку сакате да ја добиете студијата во печатена форма, контактирајте нè на нашиот мејл: lenka.dsp@gmail.com

Студијата е дистрибуирана во повеќе библиотеки ширум Македонија: во Народна и универзитетска библиотека „Свети Климент Охридски“ – Скопје, во Градска библиотека „Браќа Миладиновци“ – Скопје, како и во библиотеките во Битола, Велес, Прилеп, Штип и Гостивар.



Со константна посветеност, сите досегашни влади без исклучок, и оние предводени од СДСМ и оние предводени од ВМРО ДПМНЕ, ги намалуваа работничките права. Дури и кога правата беа намалувани по малку, незабележително, кога ќе се набљудува тој процес кумулативно, ќе се забележи дека се работи за далеку од занемарливо намалување на работничките права.

