

**Социјален (трипартитен и бипартитен)  
дијалог или социјален монолог во  
Република С. Македонија?**

**Проф. д-р Андон Мајхошев**

# Поим, дефиниција и облици на социјален дијалог

- Според МОТ: “сите видови на преговори, консултации или едноставна размена на информации меѓусебно или помеѓу претставниците на владите, работодавачите и работниците во врска со прашања од заеднички интерес во однос на економската или социјалната политика”.
- СД подразбира демократско соочување на различните ставови и интереси на социјалните партнери, со силата на аргументите, а со цел да се постигне заеднички договор со консензус.
- СД не е ad hoc прашање, туку тој е филозофија на континуитет.
- Облици на СД
- Трипартитен социјален дијалог (Влада, Синдикат, Работодавачи)
- Бипартитен дијалог (Синдикати и Работодавци) кој може да биде на национално ниво, на ниво на дејност и на ниво на работодавач
- Консултации и размена на информации

## Трипартитни институции

- 1) МОТ (1919)
- 2) ООН ЕКОСОК (1945)
- 2)ЕЕСК (1958)
- 3) На национално ниво (Франција 1925)
- 4) На регионално ниво
- 5) На локално ниво

# Социјалниот дијалог како меѓународен стандард на трудот

- МОТ има донесено повеќе фундаментални меѓународни стандарди на трудот:
- 1) Право на здружување и организирање (К-87, К-98)
- 2) Недискриминација (К-100, К-111)
- 3) Колективно преговарање (К-98 и К-154)
- 4) Трипартизитот (К-144, П-113, П-152)
- 5) Безбедност и здравје при работа (К-155)
- 6) Минималната плата (131)
- 7) Правото на штрајк во виталните служби
- 8) Инспекција на трудот (К-81 за индустрија и трговија)
- 9) Заштита на работничките претставници (К-135, П-143)
- 10) Забрана на злоупотреба на детскиот труд
- 11) Мирно решавање на работните спорови

# Меѓународна правна рамка на социјалниот дијалог

- **Актите на МОТ** (Конвенции и Препораки)
  - К-144 за трипартитни консултации
  - Препорака бр. 91 за колективно преговарање (Дефиниција на КД)
  - Препорака бр. 152
  - Препорака бр. 113
  - Софиска декларација (1999)
- **Актите на ООН**
  - 1) Универзалната декларација за правата на човекот (1948)
  - 2) Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (1966)
  - 3) Копенхагенска декларација за социјален развој (1995)
- **Актите на Советот на Европа**
  - Европската социјална повелба (1961)
- **Акти на ЕУ**
  - Договорот за ЕУ
  - Повелба на Заедницата за основните права на вработените(1989)
  - Директива бр. 2002/14/ЕЦ за меѓусебно консулирање и информирање

## Правна рамка на социјалниот дијалог во РМ

- Уставот, 1991
- ЗРО (Сл. Весник на РМ бр. 62/05)
- Спогодба за формирање на ЕСС (30.12.1996)

# Уставот на РМ

- Уставот на РМ (Чл. 1, суверена, независна.....социјална држава)
- Чл. 8 темелна вредност на уставниот поредок хуманизмот, социјална правда и солидарност
- Член 32 став 5 правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и колективен договор
- Чл. 37 Право на граѓаните да основаат синдикати

## Закон за работни односи

- Глава IV Синдикати и работодавачи,
- Глава V Колективните договори
- Глава XVII, Мирно решавање на индивидуални и колективни работни спорови;
- Глава XX, Штрајк;
- Глава XXI, Економско социјален совет



## **Фактори кои влијаат на остварувањето на СД**

- Моќта на социјалните партнери (број на членови и финансии)
- Пазарот на труд (број на невработени)
- Подложност на социјалните партнери на политички влијанија
- Политичката култура на преговарање и уважување на аргументи
- Меѓународни финансиски институции (ММФ и СБ)

# Македонски начин на практикување на СД

- Дали е СД ако синдикатот бара зголемување на плата, а работодавачот ја зголеми без преговори?
- Дали е СД ако работодавачот донесе одлука која е важна за работниците, без да го консултира синдикатот?
- Дали е СД ако премиерот на државата или министерот ги прими синдикалните претставници во кабинетот на разговор и само ги нотира барањата на синдикатот во работниот нотес?
- Дали е СД ако премиерот и Владата ги прими синдикатите на Први Мај си го честитаат празникот и муабетат за донесување на нов ЗРО и потпишување на КД во јавниот сектор?
- Дали е СД ако синдикатот и работодавачот преговараат, а од преговорите нема никаков резултат (пр. потпишување на КД).
- Дали е СД ако ЕСС донесе одлука (се донесува со консензус), а Владата, а подоцна во легислативниот процес Собранието ја отфрли?

# Одговор на прашањата

- Не е СД ако работодавачот ја зголеми платата без преговарање.
- Не е СД ако премиерот или министерот ги прими синдикалните претставници, ги слушне барањата и ги нотира во неговиот бележник
- Не е СД ако на Први Мај Премиерот и Синдикатите протоколарно се состанат си го честитаат празникот и муабетат дека треба да се донесе нов ЗРО или треба да се потпише КД во ЈС.
- Не е СД ако социјалните партнери често се среќаваат и разговараат, без притоа да се постигне некаков договор
- Не е СД ако во процесот на КП не произлезе потпишување на КД во кои се уважуваат аргументите на другиот (најчесто на синдикатот)
- СД не е АД ХОК прашање, туку тој е континуиран процес на преговарања, консултирање, меѓусебно информирање и комуникација помеѓу социјалните партнери за прашања од економско-социјален карактер со уважување на аргументите и потребите на другиот.

# Што се случува кога нема или се глуми СД?

- Синдикатите се незадоволни и реагираат
- Синдикатите организираат штрајкови или социјални протести.
- Во последно време синдикатите своето незадоволство повеќе го изразуваат преку организирање социјални протести, отколку со штрајкови
- На што се должи тоа?
- Стравот на работниците да стапат во штрајк за да не добијат отказ, но и слабата мобилизациона моќ на синдикатите.
- Од 2005 година бројот на штрајковите и учесниците во штрајковите и протестите континуирано се намалува

# Штрајкови во РМ

	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Број на штрајкови	8	14	10	13	11	13	10	9	8	4
Број на учесници	19.310	2.370	3.950	5.242	1.075	1.703	11.770	2.690	910	525

Времетраење на штрајковите

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
10 дена	5-6	5	5-6	5	5	5	5	5-6	5	5

Барања на штрајковите

1. Потпишување на КД

# Социјални протести

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Бр. на протести	18	16	17	11	9	12	10	12	18
Учесници	8.530	9.220	6.715	2.350	4.900	5.495	6.200	1.150	6.350

Времетраење на социјалните протести

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
2-3 часа	2-3 часа	2-3 часа	2-3 часа	3 часа	2 часа	2 часа	2-3 часа	3 часа	3 часа

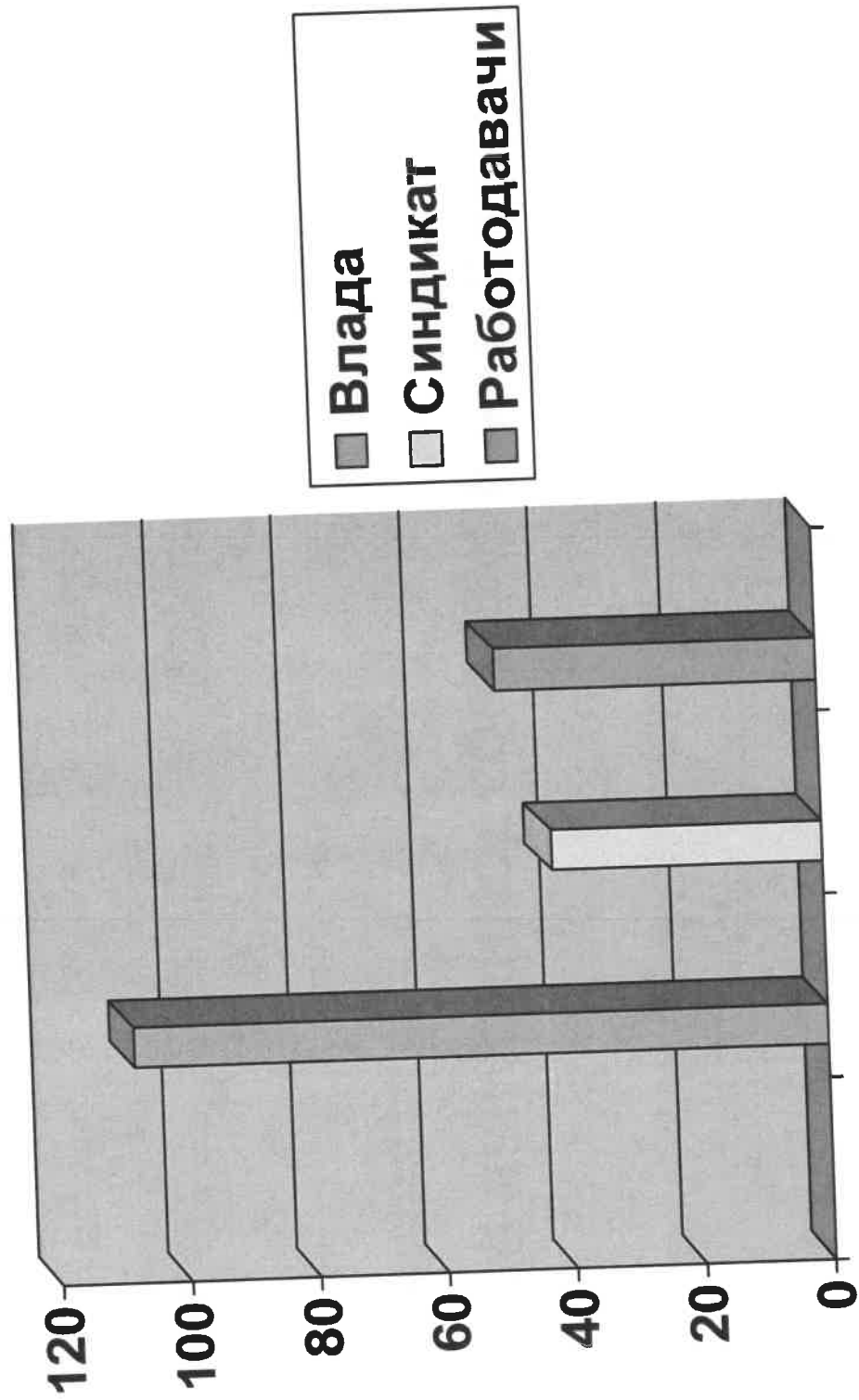
Барања на протестите

1. Подобрување на СД
2. Потпишување и примена на КД

- Кој е најмоќниот социјален партнер во Државата?

# Моќта на социјалните партнери во

РМ

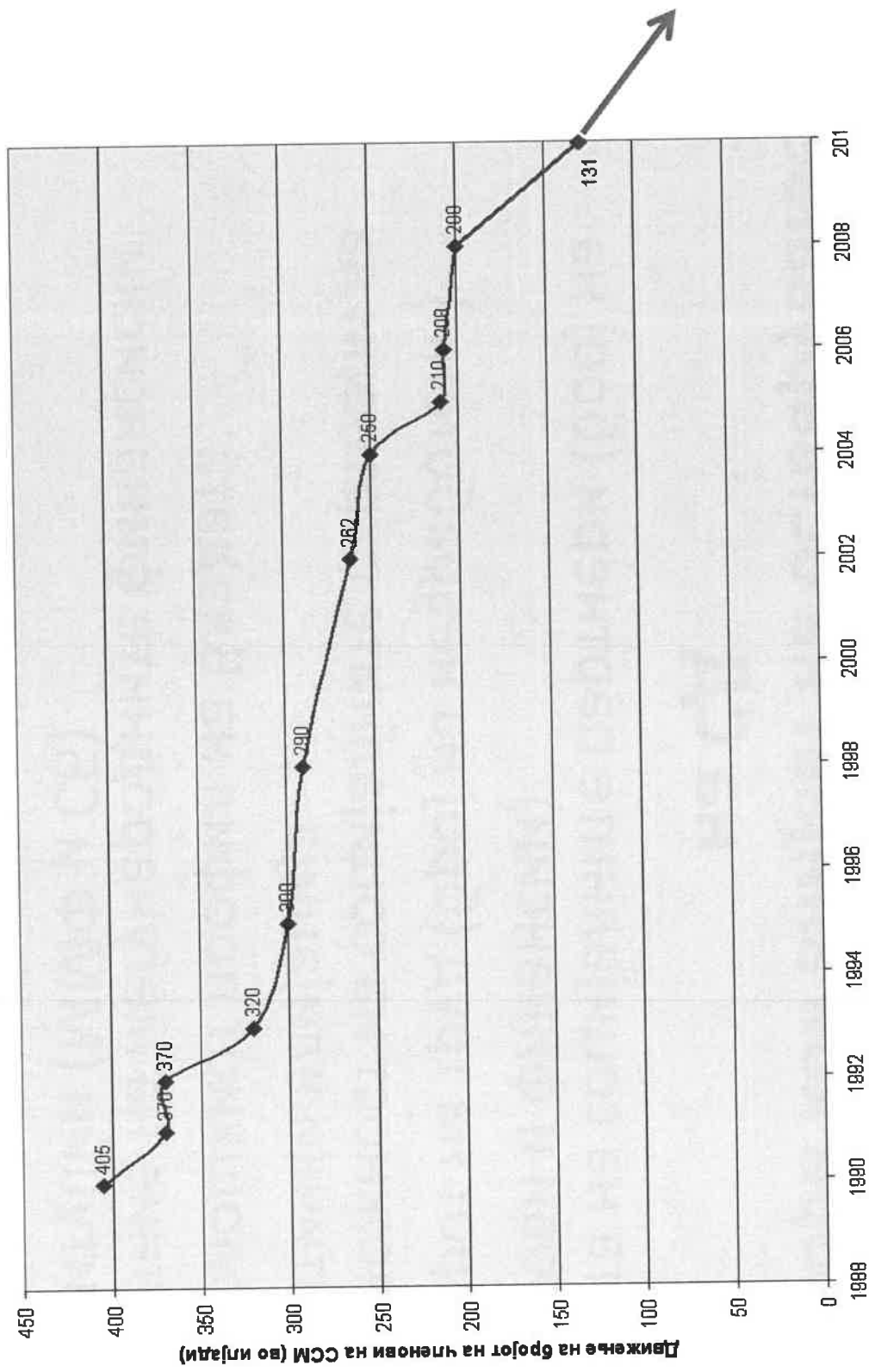




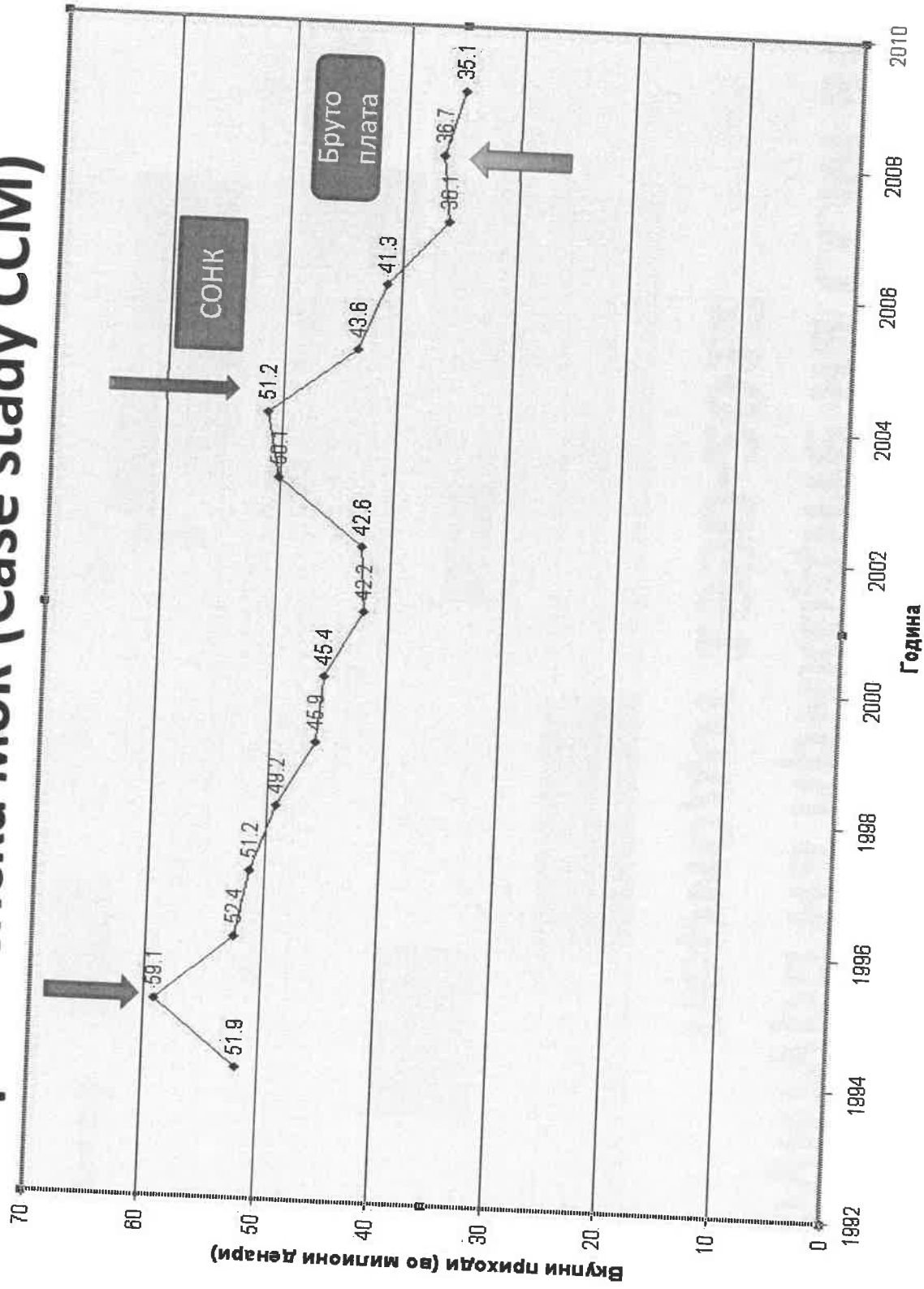
# **Фактори кои влијаат на остварувањето на СД**

- Моќта на социјалните партнери (број на членови и финансии)
- Пазарот на труд (број на невработени)
- Подложност на социјалните партнери на политички влијанија
- Идеолошкиот профил на Владата
- Влијание на меѓународните финансиски институции (ММФ и СБ)
- Политичката култура на преговарање и уважување на аргументи

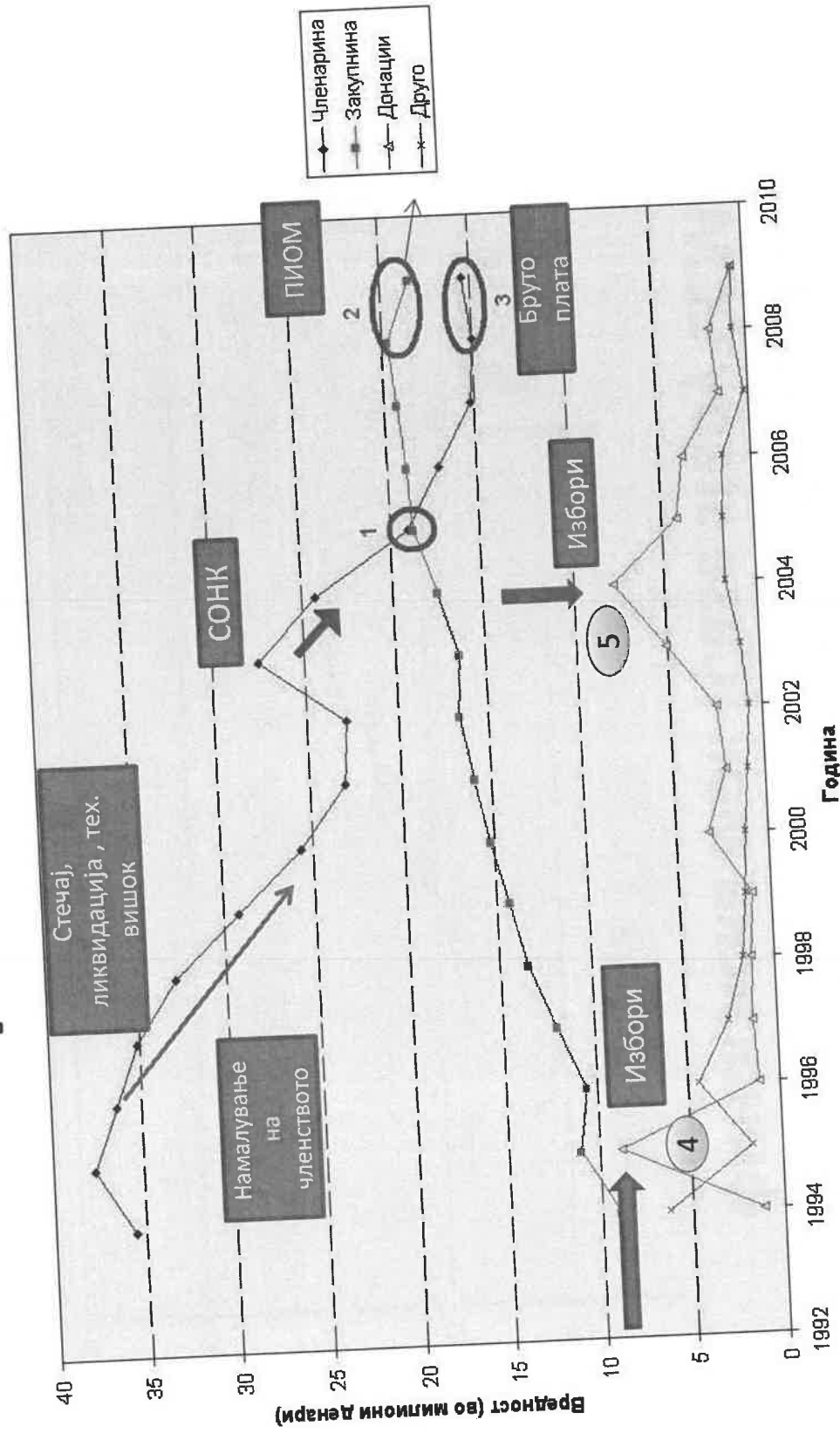
# Моќта на организацијата зависи од бројот на членовите (Case study SSM)



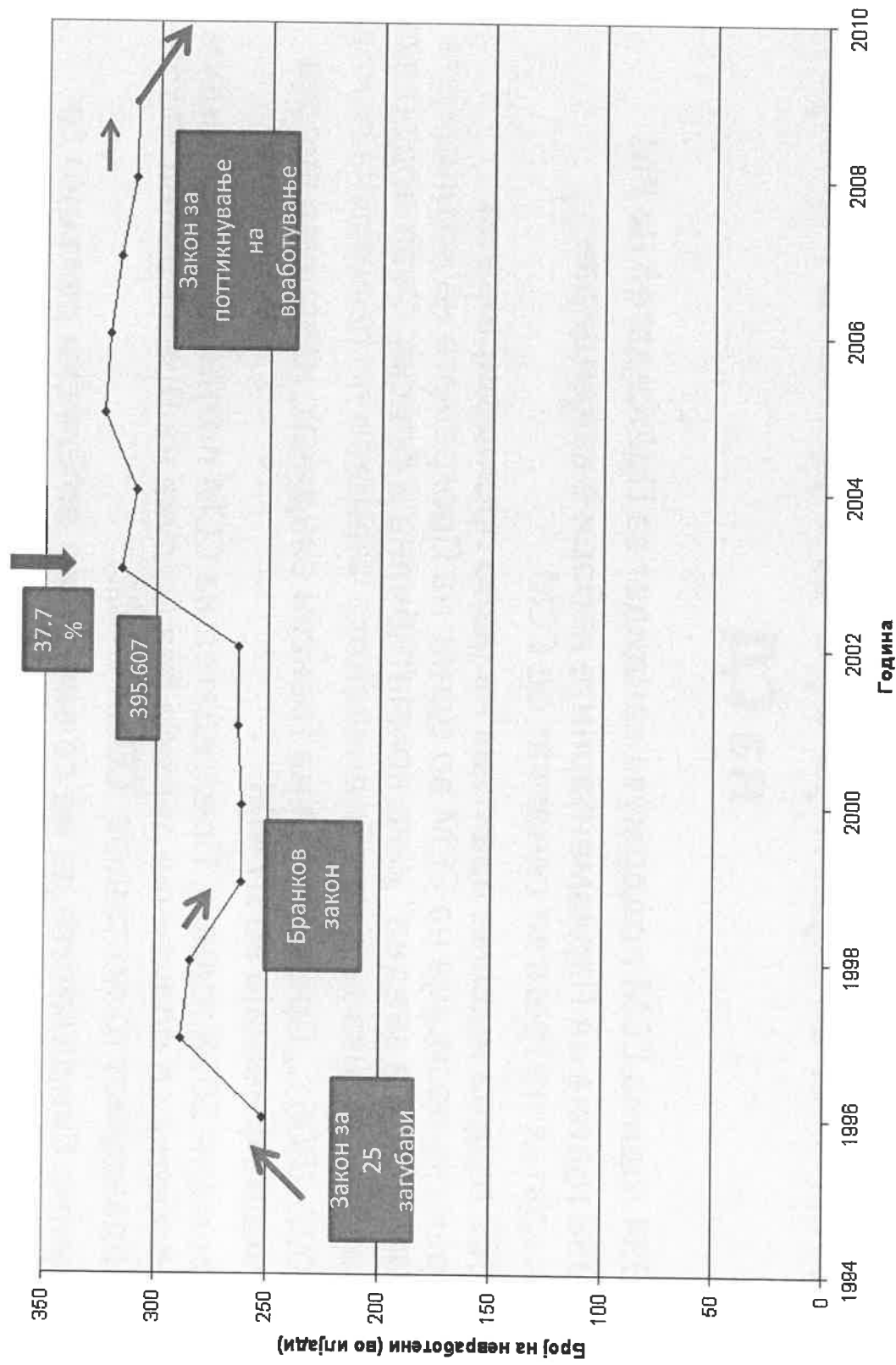
# Моќта на социјалните партнери во социјалниот дијалог зависи од нивната финансиска моќ (Case study CSM)



# Структура на приходите на ССМ во периодот 1990-2012



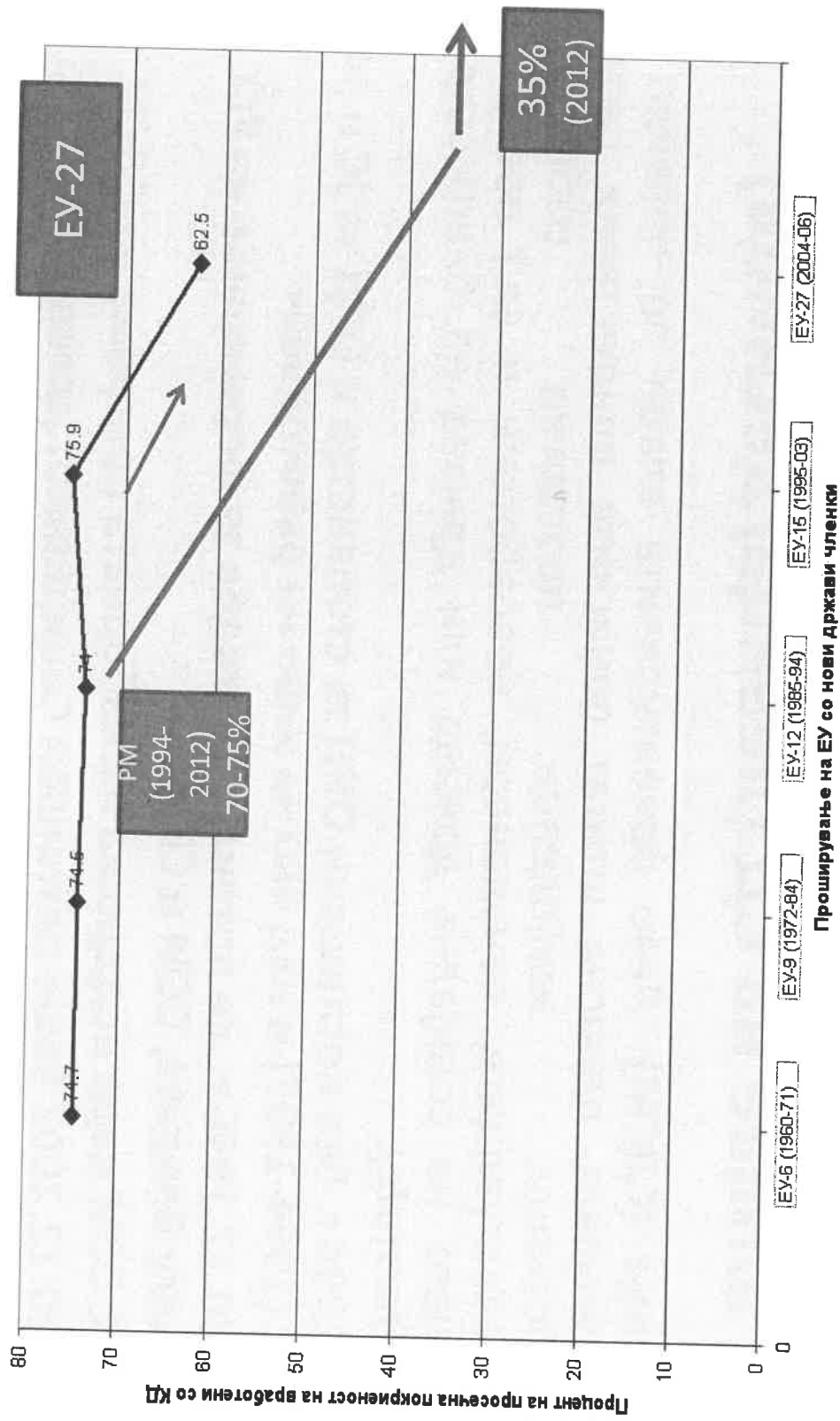
# Влијание на пазарот на трудот (бројот на невработените) на СД



# Политички влијанија врз Синдикатот влијае на СД

- Во 1994 година ССМ поддржува кандидат за Претседател на РМ
- Во 1998 година на Парламентарните избори е кандидиран Претседател на Грански синдикат од ССМ
- Во 2002 година имавме практика на јавно прокламирање на програмска позиција на ССМ во однос на Програмата на коалицијата за “Македонија заедно” како компатибилна и блиска. Оваа поддршка направи поларизација на синдикалното членство по политичка основа
- Од 2002-2006 г., Претседател на Грански синдикат, извршува висока раководна функција во ЈП МЖ
- Во ноември 2016 година, Претседател на ССМ потпиша Меморандум за соработка со политичка партија без Одлука на Претседателството. Меморандумот го потпишаа СОНК и КСС,
- **Заклучок: Синдикатите да не се впуштаат во блиски релации со политички партии и во актуелниот политички момент да се дистанцираат од нив.**

# Покриеност на вработените со КД во ЕУ-27



# Идеолошкиот профил на Владата влијае на СД (левица/десница)

- **Левица (СДСМ):** Лево ориентираните влади по правило ги застапуваат, односно штитат пониските општествени слоеви (работници, земјоделци, просветни работници, интелектуалците, пензионери, невработени и сл.) преку т.н. концепт на социјална држава или држава на благосостојба (*welfare state*).
- Во 1994 г. беа потпишани ОКД за стопанство и ОКД за ЈС и З4 ГКД (1994-1997) и над 400 на ниво на работодавач
- На 30.12.1996 г., се потпиша Спогодба за формирање на ЕСС помеѓу Владата, ССМ и СКМ
- 2002 ССМ даде поддршка на Изборната програма на СДСМ
- На 20.12.2002 беше потпишан Социјалниот договор



# Дали левичата кога беше на власт се однесуваше како левича или десница?

- 1993 е донесен Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал со кој се вовеле приватизација со плаќање и менаџерски откуп на претпријатија
- 1995 не е прифатена иницијативата на ССМ за донесување Закон за минимална плата
- 1995 г. го донесе Законот за 25-те загубари (18.500 работници беа прогласени за технолошки вишок)
- Ги суспендира Критериумите во КД за прогласување на тех. вишок
- Во 1997 се измени ЗРО со кои на работодавачите им се даде целосна слобода за начинот на отпуштање на работниците (неолиберален модел)
- Се намали надоместокот за превоз, односно се зголеми растојанието од важечките 2 км на 2,5 км., надоместокот за исхрана се намали од 25 на 20% од просечната плата во државата, а правото на Регрес за годишен одмор (К-15) иако беше регулирано со ЗРО и ОКД за стопанството и нестопанството не се исплаќаше,
- Во 2003 и 2005 во ЗРО се пролонгира времетраењето на Р.О. На определено работно време од 2 на 3, односно 4 години
- Во 2005 со ЗРО (62/05) се ограничи правото на штрајк, со тоа што како организатор на штрајкот може да биде само синдикатот, а не и ШО, група вработени, и е дадено право на Работодавачот да отстрани до 2% од работниците
- Со ЗРО се укина Регресот за Г.О (К-15), се вовеле 13-та плата која беше условена со прекувремена работа од 150 часа годишно и да не отсуствувал повеќе од 21 работен ден во текот на една календарска година
- 2006 се продаде ЕСМ
- Во Програмата на Владата на РМ 2017-2021, на СД му се дава приоритетно значење;
- Заклучок: Левичата кога била на власт 1990-1998 и 2002-2006 немала доволно разбирање за работничките проблеми

# Однесување на десницата

- 2000 г., со измените на ЗРО се овозможи поедноставно отпуштање на работниците во отказната постапка
- 2000 г., со измените на Законот за осигурување во случај на невработеност се укина правото на вработените кои наполниле над 25 години стаж а кои останале без работа поради стечај или тех. вишок да користат право на паричен надоместок до пензионирање
- 2000 г., продажба на Рафинеријата
- 2001 г., со Законот за исплата на плати, платите беа замрзнати за сите претпријатија кои беа под 70% приватизирани
- 2001 г. Регресот за Г.О. (К-15) од 100% се намали на 60%, а Правото на испратнина се намали од 3 на 2
- 2001 г. Продажба на Македонски телеком
- 2001 г., со ЗПИОМ се намали основницата за пресметка од вкупниот работен стаж од 80% на 72%, кој од 2015 година се намалува Дополнително
- 2001 и 2002 г., Законот за здравствено осигурување со кој партиципацијата за услугите на лекови изнесува до 20% од вкупната вредност на лековите
- 2008 г., со Законот за празници се укина празнувањето за 2-ри Мај
- **Заклучок: Десницата кога била на власт 1998-2002 и 2006-2016 исто така немала доволно разбирање за работничките права, иако донесе неколку закони к решенија кои одат во интерес на работниците пр. Закон за минимална плата, со ОКД за приватниот сектор во областа на стопанството повторно се врати К-15, воведување субвенции на земјоделците, зголемување на платите во ЈС и пензиите**

# Влијание на меѓународните финансиски институции врз ефикасноста на СД

- Од 1993-2005 г., Владата на РМ склучи 7 стандарди за аранжмани со ММФ
- Основна мисија на ММФ е поддршка на државите членки со поволни каматни стапки заради спроведување на структурни реформи и транзиција кон пазарно стопанство
- Во 2007 година десничарската влада предвреме врати 51.7 мил \$ и се откажа од аранжманот на ММФ по што уследи зголемување на платата во јавниот сектор двапати по 10% во 2007 и 2008 година без социјален дијалог.
- Во периодот 2008-2010 г., опозицијата (левицата) жестоко ја критикуваше Владата за односот кон ММФ и бараше Владата итно да склучи Договор со ММФ.
- Во декември 2010 г., Владата на РМ склучи договор со ММФ за кредит од 480 милиони \$ за разни инфраструктурни проекти и поддршка на платниот биланс;
- Заклучок: Политиките на ММФ се рефлектираа врз промената на работното законодавство, односно намалување на правата на вработените. Предлозите што ги даваше ММФ, Владата на РМ ги прифаќаше без критички став и без консултација на Синдикатот. Синдикатот реагираше на таквите политики, но немаше резултати.

## **Трипартитен социјален дијалог во РМ**

- **Функционирањето на ЕСС можеме да го поделиме во три периоди**
- **I период од 1997-2002 (имало само 2 седници)**
- **II период од 2003-2008 (се одржале вкупно 25 седници)**
- **III период од 2010- до денес**

## Трипартитен социјален дијалог во РМ

- Се остварува преку ЕСС кој е формиран со Спогодба на 30.12.1996 година и функционираше според формула  $(3+3+3+2=11)$
- Во 2003-2008 ЕСС функционираше според формулата  $(3+3+3=9)$  без експерти
- Од август 2010 година структурата на ЕСС е  $(4+4+4=12)$
- На локално ниво се остварува преку ЛЕСС
- До 2016 г., во РМ беа формиран 15 ЛЕСС

# Заклучоци

- Во РМ има релативно добра правна рамка за функционирање на ЕСС и КД
- Во колективното договарање се преговараше од позиција на моќ, а не со аргументи
- Немало ефективен СД, туку бил во форма на социјален монолог
- ЕСС функционираше со проблеми кога на власт била и левицата и десницата
- Да се измени и дополни ЗРО во делот на критериумите за репрезентативност каде ќе се намали % за добивање на репрезентативност на синдикаите и асоцијациите на работодавачи на сите нивоа;
- Кога има најава за штрајк или се штрајкува тоа е сигнал дека СД не функционира
- Социјалните партнери да размислат да се воведат нов модел на ЕСС, каде членовите на ЕСС што ги делегира Владата, да се заменат со претставници на граѓанскиот сектор (НВО);
- Да се рекомпонира составот на ЕСС во кои ќе влезат и претставници од науката (експерти) како постојани членови;
- ЕСС организационо и технички да се осамостои од МТСП и да делува како независно тело за СД со својство на правно лице;
- ЕСС да има свој буџет
- Да се донесе Закон за ЕСС, Закон за синдикати, Закон за КД и Закон за штрајк
- Претседателот на ЕСС да се бира според ротирачки принцип
- Синдикатите да се дистанцираат од политичките партии
- Да продолжи процесот на децентрализација на СД преку формирање на ЛЕСС по општините;
- Работата на ЕСС е нетранспарентна и невидлива (нема своја web страна)

## Заклучоци (II)

- Реформите на ЕСС да се одвиваат во следните насоки:
- 1) Концептуален аспект
- 2) Правен аспект на реформите
- 3) Кадровски аспект
- 4) Организационо-технички

## Концептуален аспект на реформите

- Овој аспект се однесува на тоа дека ЕСС не треба да има само советодавно-консултативна улога во процесот на донесување на закони во економско-социјалната сфера.
- Треба надлежностите на ЕСС да се прошират и на прашања кои имаат системски и развоен карактер, особено за остварување на темелните вредности на Уставот на РМ за демократска и социјална држава, обезбедување на социјална правда, за унапредување на социјалниот дијалог, трипартизмот и примената на меѓународните конвенции и препораки, европските интеграции и др.



# Правен аспект на реформите

- Треба да се движат во насока на донесување на измени и дополнувања на ЗРО во делот на критериумите за репрезентативност и донесување на Закон за ЕСС со кои ќе се регулира правниот статус на Советот

## **Статусни аспект на реформите**

- Се однесуваат на промената на статусот на ЕСС, односно негово издвојување од извршната власт и целосно осамостојување од (МТСП).
- Ова подразбира дека ЕСС треба да добие правен субјективитет (самостојно правно лице), со сопствен буџет.

# Кадровски аспект на реформите

- Реформите би оделе во насока на самостојно кадровско екипирање на ЕСС со зголемен број на извршители (8-10) на стручни, административно-технички профили кои исклучиво ќе работат за потребите на ЕСС,
- Ова подразбира целосно одвојување на Советот од административно-техничките услуги на МТСП

# Организационо-технички аспект на реформите

- Овој аспект на реформите се тесно поврзани со претходните и се однесуваат на организационо издвојување на Советот од извршната власт и негово воспоставување како самостојна институција во политичкиот и правниот систем на државата со правен субјективитет.
- Освен тоа, потребно е Советот просторно да се издвои од МТСП, односно да има сопствени простории в кои ќе ги врши сопствените надлежности.

**Флексибилно работно време  
-ставови на социјалните партнери во  
Република С. Македонија**

• Чикашките настани од 1886 година ја исфрлија формулата за поделба на работниот ден на:

- $8+8+8=24$  часа
- 8 часа работа
- 8 часа слободно време (разонода)
- 8 часа одмор (спиенење).
- Оваа формула иако сеуште е актуелна, полека се модифицира и трпи промена наметната од налетот на глобализацијата, новата технологија, дигитализацијата и севкупниот технолошки развој во светот

## Граници на работното време

- Основен аспект и барање на синдикатите и работниците во однос на подобрување на условите за работа се засновал на должината на работното време.
- Во првата фаза работното време не било ограничено со закон, туку се врзувало за издржливоста на работникот, па така работниците работеле и 10-12 часа па и повеќе.
- Во современото трудово законодавство работното време има пред се заштитен карактер и во голем број држави е со закон регулирано и изнесува 42, во некои 40 часа со тенденција на намалување на 35 часа.

- Флексибилното работно време е сон на секој вработен, особено ако е родител или ако има потреба на задоволување на други приватни потреби во семејството (одгледување на деца, кариерен и професионален развој).
- Многу родители кои се вработени се заинтересирани за вакво работно време, пред се родителите кои сметаат дека со покомотно работно време ќе можат да работат поефективно, но и да посветат поголемо внимание кон семејството и да се реализираат како родители, да се посветат на својот професионален развој, едукација.



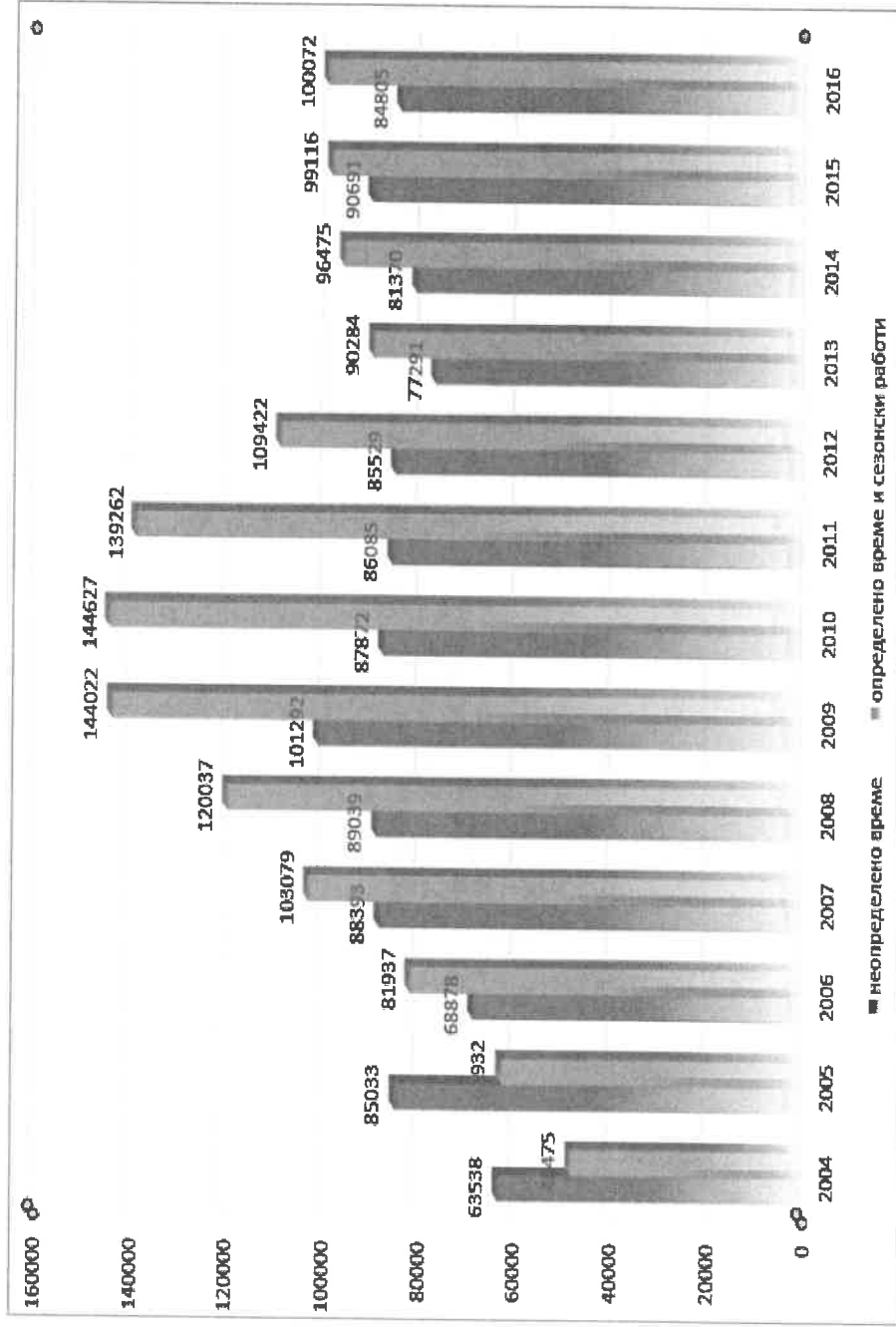
## **Облици на флексибилно работно време во трудовото законодавство на Македонија**

- Во трудовото законодавство на Република С. Македонија постојат повеќе облици на ФРВ кои се регулирани со ДВ.
- Најважни од нив се:
- ДВ над полното работно време (прекувремена работа=2 часа дневно, но не повеќе од 8 часа неделно или најмногу 190 часа)
- ДВ со пократко од полното работно време (скратено работно време)
- ДВ за дополнително работење најмногу до 10 часа неделно
- ДВ за работа од дома

**Склучени ДВ во РМ во периодот 2004-2018 година на  
неопределено и определено време и сезонски работи (Извор:  
АВРМ)**

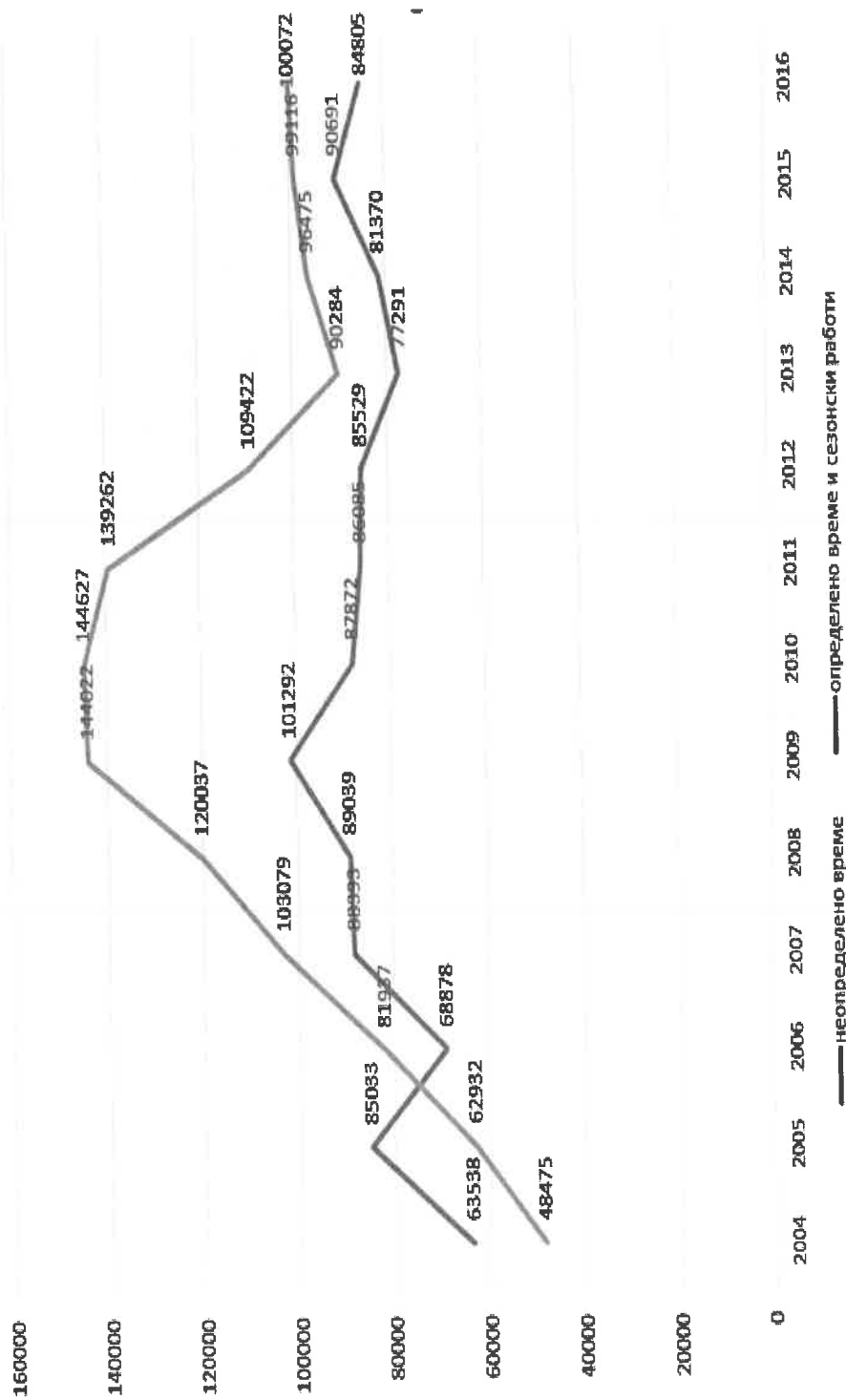
Година	Неопределено работно време	Определено раб. време и сезонски работи
2004	63.538	48.475
2005	85.033	62.932
2006	68.878	81.937
2007	88.393	103.079
2008	89.039	120.039
2009	101.292	144.022
2010	87.872	144.627
2011	86.085	139.262
2012	85.529	109.422
2013	77.291	90.284
2014	81.370	96.475
2015	90.691	99.116
2016	84.805	100.072
2017	76.313	108.920

# Графички приказ на бројот на вработувањата на неопределено и определено работно време и сезонски работи



# Дијаграм на движењето на склучени ДВ на неопределено и определено време и сезонски работи (Во 2006 г. е донесен Законот за зголемување на вработувањето Сл. Весник

62/06)



# Пазар на трудот и родова еднаквост во 2008 и 2018- компаративна анализа

	2008	2018
Вкупно вработени	609.015 (37.3%)	759.054 (45.1%)
Мажи	373.483 (45.7%)	485.505 (54.4%)
Жени	235.532 (28.8%)	300.549 (35.8%)
Вкупно невработени	310.409 (33.8%)	198.569 (20.7%)
Мажи	188.222 (33.5%)	124.054 (21.3%)
Жени	122.187 (34.2%)	74.515 (19.9%)

Извор: ДЗС и АВРМ

Родов јаз на платите: 12-18% во корист на мажите зависно од  
Дејноста во која работат

## **Дали Владата на Република С. Македонија е расположена за воведување на флексибилно работно време?**

- Во рамките на реформите во администрацијата, Владата на Република Македонија во Програмата на Владата на РМ 2017-2020 година предвидува:
- Воведување флексибилно работно време на институциите што ќе започнува од 7.30 до 8.30 часот наутро и ќе трае соодветно, до 15.30, односно 16.30 часот попладне. Дополнително, во една институција ќе направи пилот-проект за 6-часовно работно време, со цел да се утврдат ефектите врз продуктивноста во работата.
- Оваа програмска активност Владата ја имплементираше со Синдикатот на УПОЗ преку социјален дијалог.
- Во Програмата е наведено дека на самохраните родители ќе се обезбеди право на флексибилно работно време, бидејќи се принудени да земаат боледување или ден од одмор ако имаат обврски околу нивните деца, бидејќи нема кој да им помогне.

## Дали синдикатите во Македонија се расположени за прифаќање флексибилно работно време?

- Светските анализи говорат дека моделот на флексибилно работно време (уште познат под името “рационално работно време”), позитивно влијае на мотивацијата на вработените што на компаниите им донесува поголем профит.
- Национална комисија за рационализација на работното време на Шпанија (Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles), во едно истражување утврдила дека во компаниите кои што имаат воведено флексибилно работно време продуктивноста на трудот порасанала за 19%, а истовремено ги намалиле фиксните трошоци на компанијата.

## Дали синдикатите во Македонија се расположени за воведување флексибилно работно време?

- За Синдикатите во Македонија флексибилното работно време сеуште претставува табу тема и имаат отпор. Тие имаат конзервативен став во однос на ФРВ.
- Од напарвената анализа на Програмите за работа на Конфедерациите на синдикатите во Македонија можеме да го заклучиме следното:
- 1) КСС во Програмата за работа од 2015 има резерва и е против флексибилноста на работниот однос ако биде третиран како пазарна категорија и ако во ЗРО ако нема механизми на правна заштита;
- 2) ССМ – во Програмата за работа од 2015-2020 се зборува за заштита на вработените на атипични работни места, но не и за воведување на флексибилни работно време.
- 3) УНАСМ – нема став во однос на ова прашање
- 4) КСМ- е против флексибилното работно време и флексибилниот работен однос
- 5) Синдикатот на УПОЗ уште во 2006 година во својата Програма имаше зацртано воведување на флексибилно работно време во јавната администрација и воведување на двосменско работење до 20.00 часот.
- Оваа иницијатива едногласно ја поддржа и Економско –социјалниот совет , но на крајот застана кај Владата;
- Во 2017 година преку социјален дијалог се вовеле флексибилн работно време за вработените во јавната администрација.



**Анализа на Програмите на Гранските синдикати  
во однос на флексибилното работно време**

- АГРО синдикатот –нема став
- СТКЧ-нема став во однос на ФРВ, но се залага за заштита на правата на работниците
- Синдикатот за здравство- нема став
- Синдикатот на УПОЗ - има став во Програмата

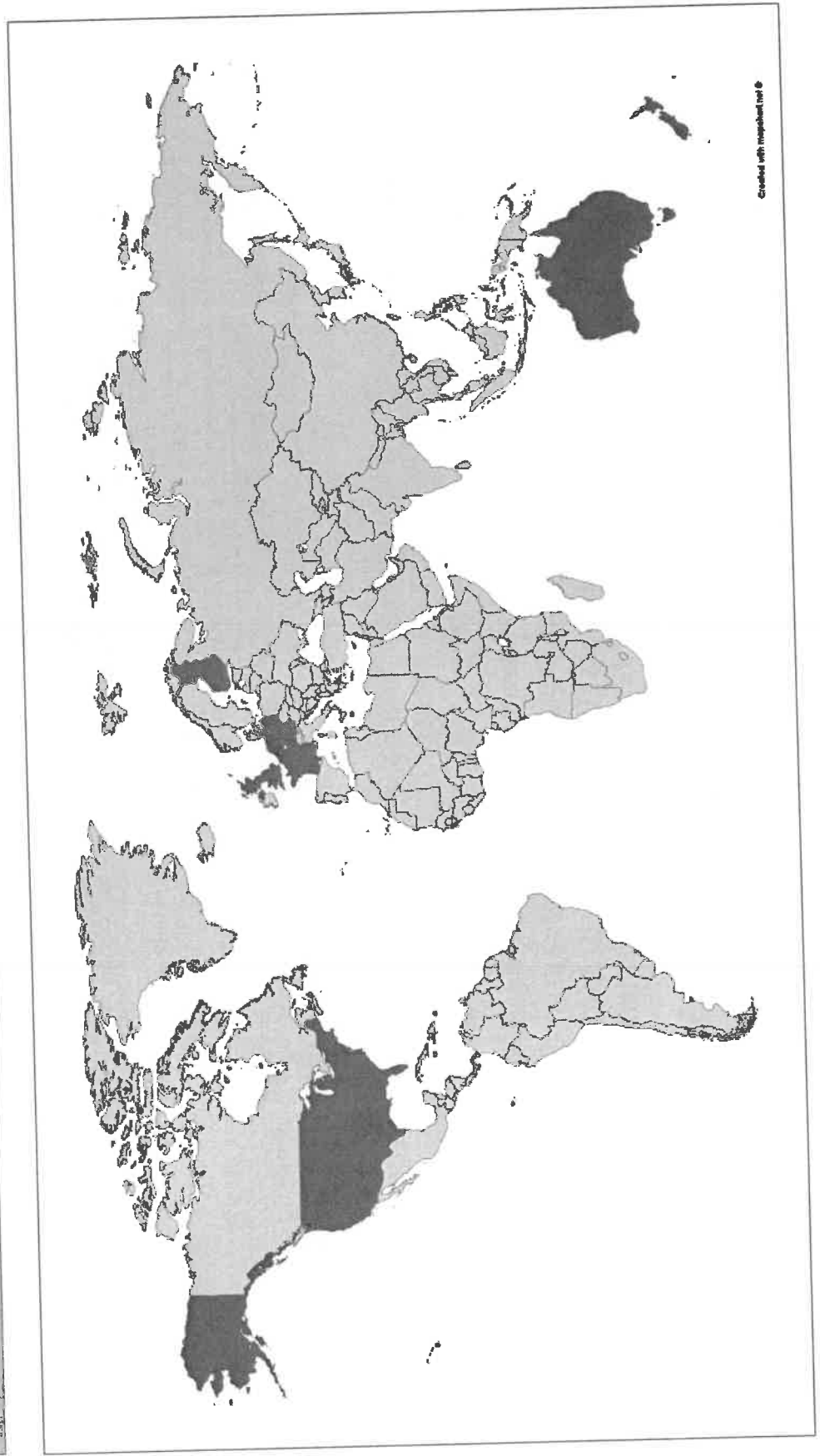
## Позитивна практика на воведување на ФРВ кај поедини работодавачи во Македонија

- Позитивен пример на општествено одговорна компанија во однос на воведување на ФРВ за своите вработени е инвестициската групација **“Балфин”** која е посветена на промоција на социјалните вредности и грижа за средината и заедницата, а тој став го има пресликано и во сите своите компании, меѓу кои во нашата земја се **„Нептун“** и **„Ист гејт“**.
- **„Нептун Македонија“** за вработените мајки воведува флексибилно и скратено работно време за мајки на деца до една година по завршување на породилното отсуство.
- Одлуката за флексибилно и скратено работно време за мајките на деца до една година важи од јуни 2018 и тоа донесе многу позитивен фидбек кај сите вработени и нивните семејства.
- **SETEC**, исто така, за нивните вработени промовира квалитетни услови за работа и флексибилно работно време со цел да ги мотивираат и да ги задржат најдобрите работници за да се воспостави позитивен баланс меѓу работното време и личниот живот на вработени.

## Позитивни практики на општествено одговорни компании во однос на флексибилното работно време

- Компанијата ВИП е добитник на национално признание за најдобра општествено одговорна практика за 2018 година во категоријата за “Однос кон вработените кај големите претпријатија”, доделена од КТ за ОО на компаниите и Министерството за економија.
- ВИП го доби признание како носител на Mamforce стандардот што претставува потврда за исправен однос кон вработените, овозможување баланс меѓу професионалниот и приватниот живот и унапредување на родовата еднаквост.
- **MAMFORCE Standard** претставува процес којшто се спроведува преку ревизија на компаниите во коишто се испитуваат работните услови на вработените со посебен акцент на прилагодувањето на работните услови на родителите со мали деца (работно место, работно време, дополнителни сервиси, поддршка од компанијата и колегите), можност од постепено враќање од породилното отсуство (скратено и флексибилно работно време, работа од дома, повремена работа од дома, можност за отсуство поради болест на дете), како и можност за понатамошно усовршување, напредување и родова еднаквост на највисоките управувачки позиции.

**Држави каде вработените имаат право да  
бараат флексибилен Договор за работа**



Created with Mapchart 2.0

# Судска практика на Судот на правдата на ЕУ за случај Синдикатот *versus* Tycso Integrated Security

## од Мадрид

- Синдикатот на компанијата **Tycso Integrated Security** доби судски спор против управата во која докажува дека за дел од вработените кои работат надвор од седиштето на компанијата, работното време започнува со нивното излегување од дома.
- Во 2011 г., компанијата **Tycso Integrated Security** поради економски проблеми ги затворил претставништвата во внатрешноста на Шпанија, на вработените започнал да им дава работа преку телефон и интернет на далечина и по 100 км. надвор од местото на живеење, при што им бил плаќан трудот само за време на интервенцијата, додека времето поминато во патување до местото на интервенција не им бил плаќан.
- Времето на патување на работниците до местото на интервенцијата го евидентирале како одмор, а се плаќало само времето додека траела интервенцијата.
- Судот на правдата зазел став дека работниците кои немаат фиксно работно време, како што е овде случај, работното време мора да се пресметува од моментот на поаѓање на работа до моментот на враќање од работа на последната интервенција на тој ден (Direktiva 2003/88/EC) за работното време.
- Во Директивата 2003/88/EC на ЕУ не се споменува потребата од пресметување на патувањето до работата, туку се набројува што се смета во потребен дневен одмор, при што патувањето на работа не се смета за одмор на работникот.

# Заклучоци и предлози

- Генерално синдикатите во РМ се против воведувањето на ФРВ што може да се види од нивните Програми
- Воведувањето на флексибилно работно време кај поедини работодавачи да се стимулира
- Да започне интензивен и ефективен социјален дијалог помеѓу социјалните партнери околу воведувањето на ФРВ во ЗРО, а потоа поаѓајќи од начелото *in favorem laboratorum* во колективното договарање да се развијат и поповолни на пошироки опции во гранските КД базирани на спецификите на дејноста, односно индустриската гранка.
- Флексибилното работно време, треба се имплементира како нов член во ЗРО, каде што ќе биде дефинирано како право на работникот да го приспособи пристигнувањето на работа и заминувањето од работа колку пати сака на дневна основа, но е обврзан да исполни 40 часа неделно работно време кое утврдено според членот 116 од ЗРО.
- Скратеното работно време треба да биде имплементирано како нов член во ЗРО, каде што ќе се дефинира како право за користење скратено работно време на родителот по завршување на 9-месечното отсуство од бременост, раѓање и родителство, а најмногу до навршување три години на детето. Зависно од возраста на детето со КД да се утврди скалеста должина на скратеното работно време на родителот.
- Воведување на татково платено отсуство од 1 месец во текот на една календарска година со што татковците се поттикнуваат да преземат повеќе одговорности кон семејството, (Измени на ЗРО во делот **Заштита на работниците поради бременост и родителство**)
- Воведување на институтот неплатено татково отсуство, т.е. такото да има право да користи неплатено отсуство зависно од потребите во семејството (на пр. поради едукација на мајката за професионален и кариерен развој, болест на детето и сл.).
- Воведување на скратено работно време заради приватни потреби, односно половина час или еден час дневно како инструмент за усогласување на приватните и професионалните обврски.
- Во КД на сите нивоа да се преземат ширум опции за флексибилно работно време