

# Индустриски односи во Македонија: Предизвици во пресрет на економското здравување

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

332.12:62(497.7)  
331.5:67(497.7)

ИНДУСТРИСКИ односи во Македонија : предизвици во пресрет на економското здравување. - Скопје : Центар за истражување и креирање политики, 2017. - 59, 53 стр. : граф. приказ ; 25 см

Насл. стр. на припечатениот текст: Industrial relations in Macedonia : challenges ahead of economic recovery. - Обата текста меѓусебно печатени во спротивни насоки. - Текст на мак. и англ. јазик. - Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-4586-53-1

а) Општествено-економски развој - Технолошки аспекти - Македонија  
б) Индустриски капацитети - Пазар на труд - Македонија  
COBISS.MK-ID 103417354

Оваа публикација е изготвена со помош на Европската Унија. Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Центарот за истражување и креирање политики и на никаков начин не ги рефлектира гледиштата на Европската Унија.

Дизајн и арт дирекција:

 **BTS ART FACTORY**



Center for  
Research and  
Policy  
Making

... policy impact since 2004

# Содржина

Листа на кратенки	4
Табели	5
Графикони	5
<b>1. Вовед</b>	<b>7</b>
<b>2. Методологија</b>	<b>9</b>
<b>3. Систем на индустриски односи во Македонија</b>	<b>13</b>
3.1. Законска рамка	13
3.2. Активности и проекти	14
3.3. Главни актери и социјален дијалог	16
3.3.1. Синдикати	18
3.3.2. Организации на работодавачи	21
3.3.3. Стопански комори	22
3.4. Репрезентативност	23
Измени во Општиот колективен договор	25
3.5. Трипартитен социјален дијалог	26
3.5.1. Економско-социјалниот совет	26
3.5.2. Локални економско-социјални совети	29
3.6. Дигитализација и нови форми на вработување	30
<b>4. Економско заздравување и трендови во социјалниот дијалог во Македонија</b>	<b>33</b>

<b>5. Анализа на макроекономските индикатори</b>	<b>36</b>
Раст на БДП-то	37
Прилив на СДИ	38
Балансот на буџетот и долг на Владата	39
Минималната плата	41
Инфлација	42
Раст на вработеноста	43
Невработеност	43
Стапката на сиромаштија	45
Џини-коефициент	47
<b>6. Социјалниот дијалог и конкурентноста на национално ниво и на ниво на компании</b>	<b>48</b>
<b>7. Социјалниот дијалог и колективното договарање во Македонија во контекст на економското здравување</b>	<b>51</b>
<b>8. Заклучок и прогноза</b>	<b>53</b>
Ситуацијата на социјалните партнери во Македонија	54
Странските директни инвестиции	55
Дигитализација	56
Индивидуализација	57
<b>9. Препораки</b>	<b>58</b>

# Листа на кратенки

<b>БКМ</b>	Бизнис-конфедерација на Македонија
<b>ДЗС</b>	Државен завод за статистика
<b>ЕСС</b>	Економско-социјален совет
<b>ЕТУЦ</b>	Европска конфедерација на синдикати
<b>ЕУ</b>	Европска Унија
<b>ЗРО</b>	Закон за работни односи
<b>ИТУЦ</b>	Меѓународна конфедерација на трудот
<b>КСОМ</b>	Конфедерација на синдикални организации на Македонија
<b>КСС</b>	Конфедерација на слободни синдикати
<b>ЛЕСС</b>	Локален економско-социјален совет
<b>МОТ</b>	Меѓународна организација на трудот
<b>МТСП</b>	Министерство за труд и социјална политика
<b>НБРМ</b>	Народна банка на Република Македонија
<b>ОКД</b>	Општ колективен договор
<b>ОРМ</b>	Организација на работодавачи на Македонија
<b>СБ</b>	Светска банка
<b>СОНК</b>	Синдикат за образование, наука и култура
<b>ССМ</b>	Сојуз на синдикати на Македонија
<b>СТКЧ</b>	Синдикат на текстилна, кожарска и чевларска индустрија
<b>ТИРЗ</b>	Технолошко-индустриски развојни зони
<b>УНАСМ</b>	Унија на независни и автономни синдикати на Македонија
<b>ФЕС</b>	Фондација ФридрихЕберт
<b>ЦИКП</b>	Центар за истражување и креирање политики

# Табели

- Табела 1:** Синдикално членство  
**Табела 2:** Синдикално членство, по гранки

# Графикони

- Графикон 1:** Густина на синдикати  
**Графикон 2:** Густина на Организација на работодавачи на Македонија  
**Графикон 3:** Раст на БДП: Македонија и ЕУ  
**Графикон 4:** Прилив на СДИ: Македонија и ЕУ  
**Графикон 5:** Баланс на буџет: Македонија и ЕУ  
**Графикон 6:** Долг на Владата (% од БДП)  
**Графикон 7:** Промени во минималната плата во Македонија  
**Графикон 8:** Инфлација  
**Графикон 9:** Раст на вработеноста  
**Графикон 10:** Стапка на невработеност  
**Графикон 11:** Невработеност и вработеност - Македонија  
**Графикон 12:** Невработеност и вработеност - ЕУ  
**Графикон 13:** Сиромаштија и исклученост - Македонија  
**Графикон 14:** Сиромаштија и исклученост - ЕУ  
**Графикон 15:** Цини-коефициент - Македонија и ЕУ



# Вовед

## 1.

Влијанието на технологијата врз деловниот свет е огромно. Тоа не треба да се потценува, туку – напротив – да се искористи. За тоа се потребни промени во вештините на работната сила и промени во индустриските односи и вработувањето. Во овој процес, најзначајна алка во организацијата на заедницата е улогата на човечките ресурси како преодна скала.

Неолибералната агенда на Македонија имаше силно влијание врз индустриските односи во државата. Од осамостојувањето, земјата правеше напори за плурализам во социјалното организирање и во постигнувањето репрезентативност. До 2005-та година постоеше само еден синдикат, Конфедерацијата на синдикални организации на Македонија, додека пак работодавачите ги претставуваше Стопанската комора. Со промените во Законот за работни односи, репрезентативниот праг се постави на 10% за синдикатите и на 5% за работодавачите. проблемот што се провлекуваат оттогаш е тоа што синдикатите се восприемаат како премногу блиски до политичките и до економските елити и, следствено, не ги претставуваат интересите на работниците. Основањето на Организацијата на работодавачите, исто како и синдикалните организации, се соочуваше со истата ситуација.

Европската заложба на Македонија придонесе кон определени промени во оваа област. Земјата ја отвори својата економија коневропскиот пазар, кој претставува најголем дел од македонската трговска размена. Како резултат на европските заложби, процесот на пристапување кон Европската Унија воведо редица нови побарувања од земјите во транзиција, кои меѓу другото значеа и усвојување нови модели на работни односи и социјален дијалог што се карактеризира со активна улога на социјалните партнери во процесите на креирање политики. Уште од осамостојувањето, Македонија се обидува да го усогласи својот Закон за работни односи со стандардите на ЕУ. Овој процес на усогласување на законите со правото на ЕУ овозможи усвојување многу закони и одредби, особено тие што се однесуваат на дискриминацијата, колективното договарање, синдикатите и штрајковите. Меѓутоа, ефектите од економската и од политичката транзиција сè уште се чувствуваат.



Целта на овој извештај е да ги анализира предизвиците со кои се соочуваат индустриските односи по економската криза, со посебен акцент врз влијанието на дигитализацијата и на новите форми на вработување врз развојот на социјалниот дијалог во земјата. Исто така, има за цел да понуди остварливи решенија за надминување на овие предизвици.



# Методологија

## 2.

Предизвиците од економската криза врз индустриските односи во Македонија и влијанието на новите форми на вработување, дигитализацијата и на развојот на социјалниот дијалог преку Економско-социјалниот совет во Македонија, сè уште не се доволно истражувани. Во однос на ова, тешко беше да се добијат податоци од националните институции во Македонија што се занимаваат со овие прашања.

Методологијата за истражувањето се развиваше заедно со сите проектни партнери за време на проектната работилница. Во фокусот на анализата се предизвиците од индустриските односи по економската криза и влијанието на новите форми на вработување и на дигитализацијата врз развојот на социјалниот дијалог во Македонија. Со цел подобро да ја оцениме ситуацијата, користевме примарни и секундарни извори. Како секундарни извори користевме кратки анализи на темата, претходни анализи на невладини организации и извештаи од определени национални институции. Анализата на секундарните извори беше исклучително ограничувачка, па поради тоа поголемиот дел од нашата анализа и заклучоци се засноваат на нашите наоди од теренското истражување спроведено за целите на оваа студија.

Како примарни статистички извори ги консултиравме податоците достапни на веб-страниците на Еуростат, Државниот завод за статистика (ДЗС), Националната банка на Република Македонија (НБРМ) и на Светската банка (СБ).

Истражувањето се состоеше од три дела. Прво, се спроведоа три детални интервјуа со претставници на компании и со претставници од синдикатите на компаниите. Трите компании што беа дел од истражувањето беа групацијата Макстил-Дуферко (претставници од металуршкиот сектор), Комерцијална банка- АД Скопје (претставници од финансискиот сектор) и Веромода- АД Свети Николе (претставници од текстилниот сектор). Повеќе информации за компаниите може да се најдат подолу. Овие три сектора имаат најголем удел во македонската економија. Второ, се организираа две фокус-групи. Учесници во првата фокус-група беа претставници од синдикатите и претставник од Министерството за труд и социјална политика одговорен за Економско-социјалниот совет. Во втората фокус-група учествуваа претставници од организациите на работодавачите. Трето, се организираа и



работилници за развој на различни визии, кои требаше да дадат увид за тоа како социјалните партнери реагираат на предизвиците со кои допрва ќе се соочат.

## Информации за компаниите што беа дел од истражувањето

### Компанија 1: Макстил

Потекнува од поранешната Рудници и железарница - Скопје (основана во 1967 година) како интегриран производител на челични производи: топловалани дебели лимови, топоваланимакари, ладновалани, поцинкувани и пластифицирани ленти и лимови, со годишно производство од околу 1 200 000 тони). За време на 90-тите, со одлука на Владата на Република Македонија, различните производствени единици беа поделени на 10 независни тела. Како едно од десетте независни тела, АД Макстил произведува челични плочки со ЕЛП-процеси со постојан кастинг врз челикот, со Групаацијата Дуферко како главен партнер и мнозински акционер.<sup>1</sup> По еден турбулентен период во 90-тите и со преземањето на компанијата од страна на инвестицискиот фонд Дуферко, компанијата се обидува да биде конкурентна на пазарот со диверзификација на своето производство и со поголема флексибилност, како на пример, да нуди помала количина од своите производи со различна големина.

Почетокот на новото столетие го обележа со постојан раст, особено во периодот од 2002-та до 2008-та година. Глобалната финансиска и хипотекарна криза што започна во 2007-та година во САД имаше сериозни последици врз производствените капацитети на компанијата, особено поради тоа што производството во голема мера зависи од глобалната цена на металите. Производството доживеа голем пад и предизвика сериозни штети врз стабилноста на компанијата и врз нејзините производствени капацитети (работеше само со ¼ од капацитетот). Дополнително, компанијата беше сериозно погодена и од должничката криза и од кризата на Еврозоната.

1 Групаација Макстил Дуферко. <<http://www.makstil.com/02-About/about.aspx?page=About&lang=EN>>.

Еден од проблемите со кои се соочува Макстил е недостигот од соодветен, компетентен и способен кадар. Работниците што се пријавуваат за работните места најчесто немаат практично искуство, а поради несогласеноста на студиските програми со побарувачката на пазарот на трудот, недостигот од потребните вештиникомпанијата мора да го надминува со „дообразување“ и со инвестиција во работниците уште пред да почнат да работат.

## **Компанија 2: Комерцијална банка – АД Скопје<sup>2</sup>**

Основана е во 1955-та година како Комунална банка на Град Скопје. Денес банката нуди широк асортиман на банкарски услуги: влогови, заеми и кредити, посредување за купопродажба на девизи, хартии од вредност итн. Таа е една од најзначајните и најголемите банки на Македонскиот пазар, која е организирана и меѓународно. Најзначајни вредности за банката се традицијата, ефикасност, довербата, транспарентноста итн.

Вработените во банката се организирани во синдикат, кој е дел од гранскиот Синдикат на финансиските дејности на Република Македонија. Комерцијална Банка го има потпишано Општиот колективен договор и во моментот работи на потпишување на колективен договор на ниво на компанија. Преговорите помеѓу раководството и синдикатот сè уште се во тек (во моментот на пишувањето на овој извештај), бидејќи остануваат неколку точкиоколу коитреба да се постигне договор.

2 Повеќе информации за Комерцијална Банка се достапни на <http://www.kb.com.mk/>.



### **Компанија 3: АД Веромода<sup>3</sup>**

Компанијата е правен наследник на поранешната компанија за производство на јоргани „Свила“ од Свети Николе и е основана во 1955-та година. Во 1991-та година „Мода“ се трансформираше во акционерско друштво со мешано сопствеништво.

На 2.6.1995 година, врз основа на Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, бордот на АД „Мода“ донесе одлука целоснатрансформација на општествениот капитал. Во 1996-та година, компанијата склучи договор со германската фирма „КАСА МОДА Хајнрих Кат“ за продажба на АД „Мода“ – Свети Николе. Денес компанијата продолжува со успешното производство на кошули. Компанијата е членка на Организацијата на работодавачите на Македонија, а нејзиниот неизвршен директор е претседател на таа организација.

<sup>3</sup> Повеќе информации за компанијата се достапни на <<http://ad-moda.com/public/?lang=en>>.



# Системот на индустриски односи во Македонија

3.

## 3.1. Законска рамка

Во Македонија прашањата што се однесуваат на вработувањето и на работните односи се регулирани со Уставот на Република Македонија и со Законот за работните односи. Определени посебни одредби се пропишани со закони што се однесуваат на соодветната област. Оваа легална рамка е наследена од претходниот систем, а по независноста таа е променета и дополнета неколку пати за да одговори на потребите на денешното општество. Законот за работните односи го заштитува секој што има склучено договор за работа со работодавач и според Законот има право да знае под кои услови е склучен договорот.<sup>4</sup> Од усвојувањето на Законот за работни односи во 2005-та година до сега, Законот е дополнет 17 пати, а последното дополнување е од февруари 2016-та година. Меѓутоа, тој сè уште не ги одразува целосно предизвиците на новиот светски економски поредок. Според некои чинители, „[Законот] е застарен и не нуди флексибилност за ниту една страна.“<sup>5</sup> ЗРО ги уредува основните права и работничките права, заштитата на работното место, надоместокот, минималната плата, безбедните услови за работење, советувањата, еднаквата плата и претставувањето на работниците и на работодавачите преку синдикати или други организации.<sup>6</sup> Понатаму, законот ги регулира и здружувањето во синдикати и во организации на работодавачи,

- 
- 4 International Comparative Legal Guides. *Macedonia: Employment and Labor Law 2016*. <<http://www.iclg.co.uk/practice-areas/employment-and-labour-law/employment-and-labour-law-2016/macedonia#chaptercontent1>> пристапено на: 21 декември 2016 г.
- 5 Интервју со претставник од раководството на Комерцијална банка, спроведено на 7 септември 2016 (со З.В.); Фокус-групи организирани на 2 и 3 ноември 2016; Велјановски, Милчо. Закон за работни односи – фабрика на дилеми што не застарува. Академик. <<http://www.akademik.mk/zakonot-za-rabotni-odnosi-fabrika-na-dilemi-shto-ne-zastaruvaat/>> пристапено на: 14 декември 2016 г.
- 6 Ристеска, Марија. *Национален извештај – Влијанието на економската криза врз индустриските односи во Македонија: политички одговори за опоравување од кризата. Центар за истражување и креирање политики*. Скопје: 2012.



(општи и грански) колективните договори, правото на штрајк, како и економско-социјалниот совет (на национално и на локално ниво). Најголемиот предизвик со кој се соочи ЗРО се случи во 2009-та година, кога при надолгнувањето на Законот, промените во одредбите не беа во согласност со конвенциите на Меѓународната организација на трудот. Воспоставувањето на репрезентативноста и начинот на кој се спроведува процесот на колективно преговарање се само два примери за илустрација на ова. Според претставникот на Фондацијата ФридрихЕберт,

*„...[сето тоа] е содржано во Конвенциите 87 и 98, кои се ратификувани од Република Македонија, а законите не мора да се усогласуваат сè додека не се спротивни на конвенциите. ЗРО е спротивен на тие две конвенции... Ова водеше до давање правен легитимитет на синдикалните организации на компаниите...односно до микропарување од трета страна.“<sup>7</sup>*

Амандманите од 2013-та вклучуваат промени што се однесуваат на изборот на кандидати за работно место и на неговата временска рамка, времетраењето на сезонската работа (8 месеци во една календарска година) и работното време за сезонска работа (не подолго од 12 часа на ден или 55 часа неделно за период од 4 месеци), како заштитата од дискриминација на работничките по основ на бременост, раѓање и родителство. Измените од 2014-та година вклучуваат подетален преглед на постапката за вработување со јавен повик и продолжување на старосната граница за продолжување на работниот однос (до 67 години за мажи и до 65 години за жени) на барање на работникот. Промените од 2015-та година ги надолгнуваат и ги појаснуваат спецификациите за прекувремена работа (максимум 8 часа неделно или 190 часа годишно), одмор (не може да се користи одделно, а еден дел мора да биде во времетраење од најмалку 2 недели), како и казни и услови за нерегулиран статус на вработени. Измените од 2016-та година имаат повеќетехнички карактер.

## 3.2. Активности и проекти

Во 2012-та година, ССМ во соработка со синдикати од Словенија и од Црна Гора, спроведeproект поддржан од ЕУ чија главна цел беше да се зајакнат капацитетите за социјален дијалог во трговската, земјоделската и во прехранбената индустрија.

<sup>7</sup> Фокус-групи, претставник од Фондацијата ФридрихЕберт. Организирани на 2 ноември 2016 г.

Во рамките на овој проект, ССМ организираше работилници и панел-дискусии и објави публикации на овие теми.<sup>8</sup>

Со цел промоција на социјалниот дијалог и доближување на работничките права до луѓето, трите синдикални здруженија во Македонија (ССМ, УНАСМ и КСС) ја дизајнираа веб-страницата <http://rabotnickiprava.mk/>. Проектот се спроведува од МОТ, а е финансиран од Европската Унија. Веб-страницата овозможува преглед на синдикатите (структура, мисија и цели), додека пак информациите за работничките права се поделени по категории, со цел полесно да се пребаруваат објаснувања. По краток вовед во проблемот, објаснувањата се претставени во форма на прашање и одговор. Имајќи предвид дека нуди добри објаснувања со лесно пребарување по категории, алатката може да им биде од корист на работниците.

Друга иницијатива за подобрување на социјалниот дијалог исто така поттикната од синдикатите е мирното решавање спорови. За таа цел, синдикатите во соработка со Фондацијата Фридрих Еберт организираа јавни дискусии и обука за собирање и за размена на идеи и на размислувања. Иницијативата имаше за цел да направи измени на Законот за мирно решавање на работните спорови<sup>9</sup>, односно да се воспостават посебни судови што ќе разгледуваат работни спорови со единствена цел за поголема заштита на работничките права.<sup>10</sup>

Дополнителни прашања од голема важност во изминатиот период беше подигањето на свеста за мобинг и заштитата на работниците од оваа појава. За таа цел во соработка со слична иницијатива од Хрватска се направија работни групи за развивање законски решенија.<sup>11</sup> ССМ исто така се обидуваше да ја подигне свеста за овие прашања преку обучување на претставници на синдикатите и со нивно екипирање за справување со овие прашања, како и преку создавање мрежа на советници против мобинг.<sup>12</sup> Меѓутоа, според претставникот на СФД, кој беше дел од проектот, крајниот производ од обуката не ги даде посакуваните резул-

- 
- 8 ССД-ССМ. Зајакнување на социјалниот дијалог во секторите со трговија на мало, прехранбената индустрија и земјоделскиот сектор во Словенија, Македонија и во Црна Гора. <[http://www.orm.org.mk/images/documents/publication%20ssd-smm\\_macedonian\\_final.pdf](http://www.orm.org.mk/images/documents/publication%20ssd-smm_macedonian_final.pdf)> пристапено на: 15 декември 2016 г.
  - 9 Службен весник на Република Македонија. Закон за мирно решавање на работните спорови. Службен весник на Република Македонија бр. 87, 12 јули 2007. <<http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Zakon%20za%20mirno%20resavanje%20na%20rab.%20sporovi.pdf>> пристапено на: 15 декември 2016 г.
  - 10 Наумовски, Мишел. Посебен суд за работнички спорови. <<http://tvm.mk/vesti/ohrid/10535-poseben-sud-rabotnicki-sporovi>> пристапено на: 15 декември 2016 г.; ССМ. Трибина за мирно решавање на работните спорови. <<http://www.ssm.org.mk/mk/tribina-za-mirno-reshavanje-na-rabotnite-sporovi>> пристапено на: 15 декември 2016 г.; Работни спорови: мирно решавање на работните спорови. <[http://mk.promotingsocialdialogue.mk/?page\\_id=315](http://mk.promotingsocialdialogue.mk/?page_id=315)> пристапено на: 15 декември 2016 г.
  - 11 Фокус-група, претставник на синдикатот на финансиски дејности на Република Македонија. Организирана на 2 ноември 2016 г.
  - 12 ССМ. Антимобинг-обука во ССМ. <<http://www.ssm.org.mk/mk/antimobing-obuka-vo-ssm>> пристапено 15 декември 2016.

тати. Правните решенија не беа онолку ефикасни колку што се очекуваше,<sup>13</sup> а се затвори и канцеларијата за правни совети.<sup>14</sup>

### 3.3. Главни актери и социјален дијалог

Во Македонија работодавачите се организирани во три организации односно комори: Организацијата на работодавачите на Македонија, Бизнес-конфедерацијатана Македонија и Националната федерација на агенции за привремено вработување. Од друга страна, работниците се организирани во три главни национални синдикални федерации: Сојузот на синдикатите на Македонија, Конфедерацијата на слободни синдикати и Унијата на независни и самостојни синдикати.

Индустриските односи во Македонија се во фаза на регулирање на трудот и на квалитетот. Двете форми на социјален дијалог, трипартитниот и бипартитниот, сè уште се во фаза на оформување, а нивното доследно применување допрва треба да се постигне. Бипартитниот дијалог најчесто се одвива преку колективните договори (преговарања на национално ниво, на ниво на гранки и на ниво на компании). Трипартитниот дијалог, пак, се одвива преку Економско-социјалниот совет. Развојот на трипартитниот социјален дијалог се случуваше во три фази: 1991 –2003, 2003 – 2009 и 2010 – 2012 година. За време на последната фаза се потпишаа договори помеѓу претставниците на работничките синдикати и организациите на работодавачите. Двата потпишани договори беа Општиот колективен договор за приватниот сектор и тој за јавниот сектор. Со договорите се регулираа само односите за членовите на синдикатите и на организациите на работодавачи. За оние, пак, што не беа членови не може да се најдат информации. Социјалниот дијалог се потпира на национални и на меѓународни легални рамки. На национално ниво се води според Уставот на Република Македонија и соодветните национални закони, додека меѓународните договори и конвенции се основа за меѓународната рамка.

Главните актери во индустриските односи во Македонија се Министерството за труд и социјална политика, Економско-социјалниот совет на Македонија (на национално и на локално ниво), Советот за безбедност и здравје при работа и Комисијата за утврдување на репрезентативноста. Освен владините институции,

13 Последните објави на канцеларијата датираат од ноември 2012 година. Може да се пристапи на <<http://sfdm-stopmobbing.blogspot.mk/>>

14 Фокус-група, претставник од Фондацијата Фридрих Еберт. Организирана на 2 ноември 2016 г.





синдикатите и организациите на работодавачите се другите две страни што се клучни за нивното функционирање. Најголеми национални синдикални федерации се: Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ), кој е и членка на Европската конфедерација на синдикатите (ЕТУЦ), со 17 грански синдикати; Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС) со 9 грански синдикати; Унијата на независни и автономни синдикати, со 6 грански синдикати и членка на Меѓународната конфедерација на синдикати (ИТУЦ); и Конфедерацијата на синдикални организации на Македонија (КСОМ) со 2 грански синдикати. Иако има неколку организации односно комори на работодавачи во Македонија, само Организацијата на работодавачите на Македонија е репрезентативна. ОРМ е основана во 2004-та година, а од 2006-та година се одделува од Стопанската комора на Македонија. Дејствува независно во социјалниот дијалог и е потписник на Општиот колективен договор во име на работодавачите.<sup>15</sup>

По првичниот транзициски период, кој траеше до 2012 година, трипартитниот дијалог почна да ја добива својата форма и релативно добро функционираше во првите години. Економско-социјалниот совет почна да ја прифаќа улога за која беше формиран. Меѓутоа, сè уште постојат значителни пропусти во неговото функционирање, како на пример изоставување на значајни точки од агендата или, пак, мали технички опструкции од МТСП, институцијата што заседава со него. На пример, при разгледувањето социјални или работнички прашања, Владата има тенденција да ги испраќа законите директно во Собранието за нивно донесување по скратена постапка, притоа целосно заобиколувајќи ги мислењето и улогата на ЕСС. Кога станува збор за коментирање или придонес кон новите законски решенија, улогата на синдикатите се сведува на минимум.<sup>16</sup>

*„...самиот ЕСС (на национално ниво) не ги разгледува промените во законите. Се носат закони по брза постапка, без јавна дискусија, зад затворени врати. Дискусија со ограничено присуство на работниците и на работодавачите, под изговори како тој за репрезентативноста, не е широка дискусија. Особено кога не се зема предвид процената на влијанието на регулативата, РИА-та“.*<sup>17</sup>

15 EurWORK. *Former Yugoslav Republic of Macedonia: Industrial Relations Profile*. <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/macedonia/former-yugoslav-republic-of-macedonia-industrial-relations-profile>> пристапено на: 14 декември 2016 г.

16 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 6.

17 Фокус-група, претставник на Фондацијата ФридрихЕберт. Организирана на 2 ноември 2016 г.



### 3.3.1. Синдикати

Членот 8 од Уставот на Република Македонија ги дефинира социјалната правда и солидарноста како фундаментални вредности. Исто така, според членот 37 од Уставот, како фундаментално права на граѓаните се смета и формирањето синдикати и комори односно организации на работодавачите, како и зачленувањето во меѓународните синдикати. Понатаму, Законот за работните односи попрецизно и поспецифично ги дефинира индустриските односи. Членовите од 184 до 202 се однесуваат на синдикатите и на организациите на работодавачите, членовите од 203 до 235 се однесуваат на колективните договори, тие од 236 до 245 се однесуваат на правото на штрајк, а членовите од 246 до 247 се однесуваат на Економско-социјалниот совет.

Регистрираните синдикати или конфедерации стануваат правни лица на денот на запишување во Централниот регистар. Членството во синдикатите исто така се чува во регистарот на синдикати во МТСП. Две синдикални федерации, ССМ и КСС, имаат постигнато репрезентативност на национално ниво. ССМ е најголемата синдикална федерација со 75 995 члена, која се состои од 17 независни синдикати, со 10 регионални и 10 општински канцеларии. Повеќе од 50% од членството доаѓаат од приватниот сектор (42 219). Вториот најголем репрезентативен синдикат е КСС, воспоставен во 2005-та година, кој има 43 727 члена, од кои 27 000 се дел од Синдикатот за образование, наука и култура (СОНК). Унијата на независни и автономни синдикати (УНАСМ) е втората најстара синдикална федерација, меѓутоа сè уште нема постигнато репрезентативност и како резултат на тоа не е дел од ЕСС. Но и покрај тоа, УНАСМ е членка на Меѓународната конфедерација на синдикати. Конфедерацијата на самостојни синдикати на Македонија (КСОМ) е релативно мала синдикална федерација и има 8 000 члена со 2 грански синдикати, но не е членка на меѓународни униии.<sup>18</sup>

**Табела 1:** Синдикално членство (2010)<sup>19</sup>

Назив на синдикат	Членство
ССМ	75 995
КСС	43 727
УНАСМ	N/A
КСОМ	8 000

Извор: EurWORK

18 EurWORK. Former Yugoslav Republic of Macedonia: Industrial Relations Profile.

19 Истото.

Најголемиот дел од синдикалното членство е од јавниот сектор. По приватизацијата, само вработените од големите компании успеаја да го зачуваат членството или да основаат нови синдикати. Меѓутоа, и тие се соочуваат со многубројни проблеми, од мал број членови, па сè до неможноста да бидат слушнати од другите социјални партнери и ниското ниво на доверба. Еден пример за недоверба во синдикатите е кога СОНК ја напушти синдикалната федерација на ССМ за да формира своја синдикална федерација. Главна причина за оваа одлука беше блискиот однос на претседателот на ССМ со владејачките партии.<sup>20</sup> Ситуацијата со тесната поврзаност на синдикалното претседателство со Владата го компликува работењето на синдикатите и создава несогласувања и проблеми при комуникацијата со другите социјални партнери, особено МТСП. Овие чести турбуленции се резултат на ниското ниво на доверба и на недостигот од демократија внатре во самите синдикати.

**Табела 2:** Синдикално членство по гранки<sup>21</sup>

Синдикална гранка	Членство
Синдикат на индустрија, енергетика и рударство на Република Македонија	8 500
Агро синдикатот	6 500
Синдикат на градежништво, индустрија и проектно планирање на Република Македонија	6 000
Синдикат за образование, наука и култура	26 000
Самостоен синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на Република Македонија	10 000
Македонски полициски синдикат	12 000
Синдикат на работници од управата, правосудните органи и здруженијата на граѓани на Република Македонија	6 500

Извор: *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue, Macedonia 2015*

20 Цветановски обвинува дека синдикатот се претворил во рекетарска организација, 16 октомври 2006г. <<http://star.utrinski.com.mk/?pBroj=1831&stID=39895&pR=2>> пристапено на: 14 декември 2016 г. Друг понеодамнешен инцидент беше кога претседателот на ССМ потпиша Меморандум за соработка со владејачката партија ВМРО-ДПМНЕ пред предвремените парламентарни избори во декември 2016 година. Ова создаде турбуленции во ССМ. Една фракција му се противстави на тогашниот претседател Митревски, изјавувајќи дека тој е избркан и дека како в.д. директор е назначен Димовски.

21 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue, Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2016.

Во изминатите неколку години се формираа многу нови синдикати, а истовремено синдикатите стануваат се пофрагментирани. Во 2010-та година се основаше Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници, кој има за цел да ги заштитува, да ги претставува и да ги промовира професионалните стандарди на медиумските работници. Синдикатот е исто така полноправна членка на Меѓународната федерација на новинари.<sup>22</sup> Синдикатот за култура на Македонија е исто така новооснован оспоруван синдикат. Помеѓу Синдикатот за култура на Македонија и Синдикатот за образование, наука и култура постојат несогласувања, кои беа особено видливи за време на неодамнешните протести на вториот синдикат.<sup>23</sup> Понатаму, се основаше и Независниот академски синдикат, чија главна сфера на интерес се неодамнешните амандмани во Законот за регулирање на академската професија (во однос на финансирањето, пренатрупаните институции и големиот број универзитети), а кој има за цел заштита на автономијата на универзитетите и создавање општ колективен договор за високообразовните институции.<sup>24</sup>

Во 2005-та година се основаше Мултиетничкиот синдикат за образование на Република Македонија како грански синдикат на ССМ. Меѓутоа, членството во ССМ се прекина во 2015-та година поради неисполнувањето на потребните промени за продолжување на членството. Она што загрижува кај оваа одлука е тоа што не му беше дозволено на синдикатот да поднесе жалба во однос за неа.<sup>25</sup> ССМ сега нема синдикат во областа на образованието, иако синдикатот сè уште се наведува како дел од ССМ.

Во 2011-та година трите синдикални федерации од Македонија потпишаа меморандум за соработка, со кој се залагаат за подобрување на соработката во областа на социјалните и на синдикалните работи. Меморандумот беше пофален од меѓународните и од европските синдикални конфедерации (ИТУЦ, ЕТУЦ).<sup>26</sup> Во

22 Самостоен синдикат на новинари и медиумски работници. Повеќе информации се достапни на <<http://ssnm.org.mk/za-ssnm/>>.

23 СОНК „протестира“ против протестот на културните работници. <<http://plusinfo.mk/vest/67814/sonk-protestira-protiv-protetot-na-kulturnite-rabotnici>> пристапено на: 12 мај 2016 г.

24 Формиран независен академски синдикат. <<http://b2.mk/news/formiran-nezavisen-akademski-sindikat?newsid=tQbe>> пристапено на: 12 мај 2016 г.; види и изјава на Гордана Попсимонова <<https://www.facebook.com/notes/gordana-popsimonova/%D0%BD%D0%B5%D0%B7%D0%B0%D0%B2%D0%B8%D1%81%D0%B5%D0%BD-%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%82-%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D1%81/1181632515194228/>>

25 Мултиетнички синдикат за образование на Република Македонија. <<https://mesorm.wordpress.com/page/2/>> пристапено на: 12 мај 2016; Мултиетничкиот синдикат исклучен од ССМ. <<http://24vesti.mk/multi-etnichkiot-sindikat-iskluchen-od-ssm>> пристапено на: 12 мај 2016 г.; Томик, Маја. Упад во синдикатот за образование. <<http://www.utrinski.mk/?itemID=7F106C0F8E433347B1C36BDD07AF275>> пристапено на: 12 мај 2016 г.

26 УНАСМ. Билтен на УНАСМ, број 2, 2011 година. <<http://unasmpp.weebly.com/uploads/2/6/8/9/2689772/unasm-biltен-mk-no.2.pdf>> пристапено на: 21 декември 2016 г.



2011-та година, КСС и ССМ станаа придружни членки на Светска конфедерација на синдикати,<sup>27</sup> а од 2015-та година ССМ е полноправна членка на Европската конфедерација на синдикати.<sup>28</sup> Значителни чекори кон полноправното членство во ЕТУЦ беа заложбите за Законот за минимална плата, одредбите за мобинг во Законот за работни односи, функционирањето на ЕСС и создавањето на ЛЕСС.

Со исклучок на ССМ, синдикалните организации се соочуваат со сериозни проблеми. Не постојат понови информации дали УНАСМ успеа да се здобие со репрезентативност. Од друга страна, пак, КСС се соочува со оперативни проблеми. На пример, последното ажурирање на нејзината веб-страница датира од 2014 година, додека, пак, последните документи што се однесуваат на програми или на платформи се од декември 2012 година, со усвојувањето на Програмата за работење 2012-2017 година.<sup>29</sup>

### 3.3.2. Организации на работодавачи

Во Македонија има вкупно три организации на работодавачи, од кои само една има постигнато репрезентативност, Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ). ОРМ е најголемата организација во приватниот сектор, во која членуваат повеќе од 1000 компании од 15 различни сектори, со речиси 70 000 вработени или 24% од сите работници во приватниот сектор. Во јуни 2006-та година, ОРМ го потпиша Општиот колективен договор со ССМ и со Владата. Репрезентативноста на ОРМ се утврди во 2010-та година со Резолуцијата број 08-2226/5. Во 2012-та година, во рамките на ОРМ се основаа 12 гранки на асоцијации на работодавачи. Втората најголема организација на работодавачи е Бизнис-конфедерацијата на Македонија (БКМ), пререгистрирана под овој назив во 2009-та година, која вклучува 8 500 членки со повеќе од 40 000 работници во Македонија. Конфедерацијата аплицираше за стекнување репрезентативност, но апликацијата не ѝ беше одобрена, по што таа поднесе жалба до Комисијата одговорна за утврдување репрезентативност. Меѓутоа, жалба ѝ беше одбиена.<sup>30</sup>

27 ССМ и КСС придружни членки на светската конфедерација на синдикати. <<http://www.idividi.com.mk/vesti/ekonomija/673238/>> пристапено на: 12 мај 2016 г.

28 ССМ полноправна членка на Европската конфедерација на синдикати <<http://lider.mk/2015/03/11/ssm-polnopravna-clenka-na-evropskata-konfederacija-na-sindikati/>> пристапено на: 12 мај 2016 г.

29 Конфедерација на слободни синдикати на Македонија. За повеќе детали види <<http://kss.mk/>>.

30 EurWORK. Former Yugoslav Republic of Macedonia: Industrial Relations Profile.

### 3.3.3. Стопански комори

Во Македонија има три стопански комори. Коморите ја претставуваат економијата во целина. Според Законот за стопанската комора на Македонија,<sup>31</sup> „комората е деловно и професионално здружение што ги помирува, ги претставува и ги заштитува интересите на нејзините членови.”<sup>32</sup>

#### Стопанска комора на Македонија

Стопанската комора на Македонија не е дел од Економско-социјалниот совет, меѓутоа со својата големина и обем има значително влијание врз социјалниот дијалог во земјата. Нејзиното мислење секогаш се зема предвид пред донесувањето одлуки за нови законски решенија или пред други важни одлуки. Претставува социјален партнер за многу прашања. Комората се состои од околу 15 000 члена, кои најчесто ги претставуваат малите и средните претпријатија.<sup>33</sup>

#### Сојуз на стопански комори на Македонија

Сојузот на стопанските комори на Македонија е најголемо независно деловно здружение во Македонија. Има повеќе од 1000 членки и ги претставува нивните интереси, поврзувајќи ги со регионални и меѓународни институции и организации. Освен добрите можности за вмрежување, Комората исто така овозможува пристап до информации и до бази на податоци, претприемничко образование и правни совети. Се состои од 9 (пот)комори и има спроведено повеќе од 6 000 проекти.<sup>34</sup>

#### Стопанска комора на Северозападна Македонија

Стопанската комора на Северозападна Македонија е основана во 2005-та година во Тетово и ги претставува интересите на бизнис-заедницата. Од 2007-та година своето седиште го преселува во Скопје. Комората има 120 компании како членки и прави напори за организирање работилници, средби и работни групи за поттикнување на соработката помеѓу своите членки, како и со институциите. Некои од нејзините најзначајни проекти се: Заштита на брендот на производителите

31 Закон за стопанската комора на Македонија. <<http://www.mchamber.org.mk/data/webdata/documents/The%20Law%20on%20the%20Economic%20Chamber%20of%20Macedonia.pdf>> пристапено на: 21 декември 2016 г.

32 Стопанска комора на Македонија. За комората - историја. <[http://www.mchamber.mk/\(S\(q5b3j345jppjw3fl2qwyjsjk\)\)/default.aspx?mId=93&lId=2](http://www.mchamber.mk/(S(q5b3j345jppjw3fl2qwyjsjk))/default.aspx?mId=93&lId=2)> пристапено на: 21 декември 2016 г.

33 Повеќе информации за Комората може да се најдат на <[http://www.mchamber.org.mk/\(S\(obhswha5e3y3jo45brkbjgmt\)\)/default.aspx?mId=93&lId=2](http://www.mchamber.org.mk/(S(obhswha5e3y3jo45brkbjgmt))/default.aspx?mId=93&lId=2)>

34 Повеќе информации за Сојузот на стопанските комори и нејзиното функционирање се достапни на <<http://www.chamber.mk/en/index.php/about-us/about-us>>.

од прекуграничната соработка, Градење капацитети на Стопанската комора на Северозападна Македонија, Јакнење на младите и генерирање на вработувања итн.<sup>35</sup>

### 3.4. Репрезентативност

Не сите организации ги исполнуваат критериумите за репрезентативност, па затоа и не се дел од трипартитниот социјален дијалог. Според законските измени од 2010-та година, репрезентативноста на синдикатите и на организациите на работодавачите го утврдува учеството во трипартитните тела, односно Економско-социјалниот совет (Член 211 ЗРО). Две синдикални федерации, ССМ и КСС, се пријавија и покажаа репрезентативност. Условите за репрезентативност се: членување на најмалку 10% од вкупниот број на вработени во Македонија, здружување на најмалку три синдикати на национално ниво и регистрирани членки во најмалку 1/5 од општините во Македонија (Член 212 ЗРО). Од друга страна, само една организација на работодавачи, Организација на работодавачи на Македонија, ги исполнува критериумите за репрезентативност. За работодавачите од приватниот сектор се потребни најмалку 10% од вкупниот број работодавачи, а кои вработуваат 10% од вкупниот број вработени во приватниот сектор (Член 213 ЗРО).

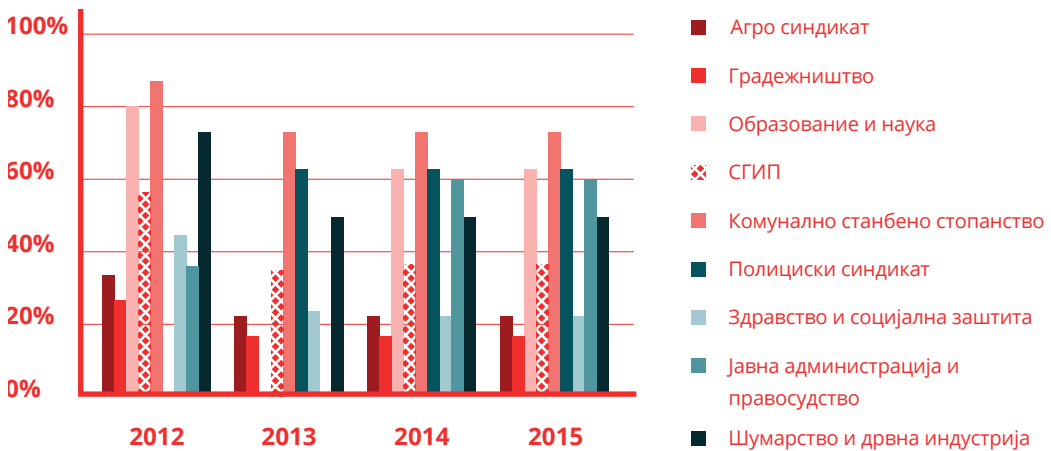
Двете репрезентативни синдикални федерации, ССМ и КСС, и организацијата на работодавачи, ОРМ, се членки на Економско-социјалниот совет и преговараат со Владата. Еден тренд што се забележува при издавањето на сертификатите за репрезентативност е опаѓањето на членството во синдикатите. Најзначајното намалување на членството може да се забележи помеѓу 2012-та и 2013-та година. Некои од позначајните причини за намалување на синдикалното членство се: затворање компании, намалување на бројот на вработените, нововработените не се заинтересирани за членување во синдикат итн. По 2013-та година, ситуацијата со членството во синдикати се стабилизира, одржувајќи се на едно константно ниво (види Графикон 1).<sup>36</sup> Дополнително, моментален предизвик за утврдувањето на точниот број на синдикалното членство е тоа што во него се вбројуваат само оние членови што плаќаат синдикална такса директно од пла-

35 Стопанска комора на Северозападна Македонија. Историја и визија. <[http://oemvp.org/en/?page\\_id=761](http://oemvp.org/en/?page_id=761)>пристапено на: 21 декември 2016 г.

36 Anceva, Mare. Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia. Friedrich Ebert Stiftung, 2013; Anceva, Mare. Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia. Friedrich Ebert Stiftung, 2014; Anceva, Mare. Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia. Friedrich Ebert Stiftung, 2015.

тата, додека тие што одделно плаќаат или, пак, што немаат редовни примања (или се изземени од различни причини), не се вклучени. Според тоа, синдикатите имаат повеќе членови од официјалните податоцишто се земаат предвид кога се пресметува густината на синдикалното членство.<sup>37</sup>

**Графикон 1:** Тренд на синдикално членство по сектори (2012-2015)



Извор: Annual Reviews of Labor Relations and Social Dialogue in Macedonia 2013 – 2015

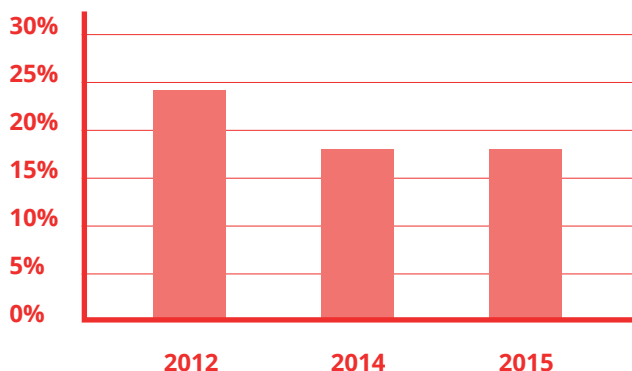
Со Општиот колективен договор од 2013-та година, кој ги опфаќа сите вработени, густината на синдикатите беше утврдена на 30%, додека таа на работодавачите беше 24%. Помеѓу 2012-та и 2013-та година беше забележан голем пад на членството поради затворањето на некои големи компании со значителен број вработени. Но, она што може да се забележи од бројките е дека ОРМ има всушност повеќе членки отколку претходно. Голем број од новите членки се дел од компании што се помали од затворените компании и затоа не опфаќаат исто толку вработени. Според тоа, „членството расте, а ОРМ речиси го достигна нивото од пред 2012-та година.“<sup>38</sup> Во 2015-та година, ОРМ уште еднаш ја покажа својата репрезентативност.

37 Anceva, Mare. Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia. Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 14.

38 Интервју со Ангел Димитров, претседател на ОРМ и неизвршен директор на АД Веро мода, Свети Николе, спроведено на 15 декември 2016 г.



## Графикон 2: Густина на Организацијата на работодавачите на Македонија



Извор: *Annual Reviews of Labor Relations and Social Dialogue in Macedonia 2013 – 2015*

### Измени во Општиот колективен договор

Во 2013-та се одвиваа преговори за ревидирање на ОКД со цел да се подобри квалитетот на документот и да се обезбедат појасни и попрецизни формулации. Измените се усвоија во декември 2013-та година, а стапија во сила во 2014-та година. ОКД е задолжителен и универзален за приватниот сектор, односно се применува за сите работодавачи. Следствено, покриеноста на колективното преговарање во јавниот и во приватниот сектор во Македонија е 100%.<sup>39</sup> Но, иако е законската така, во практиката тоа не е случај, особено поради тоа што ОКД за јавниот сектор допрва треба да се потпише, а преговорите се одолговлекуваат. Постојат неколку грански договори (за здравството, како и за полициските и воените сили), но не постои договор за вработените во образовниот сектор или за административните работници. Дополнителен предизвик е и спроведувањето на ОКД во малите компании.<sup>40</sup>

Во многу сектори не постојат грански организации на работодавачи, што ги спречува синдикатите да потпишат грански колективен договор, па затоа и сè уште не е постигнат договор. Дополнителни проблеми се јавуваат со честите измени на ЗРО (17 пати) од неговото усвојување во 2005-та година, а последните измени се од 2016-та година.

39 EurWORK. Former Yugoslav Republic of Macedonia: Industrial Relations Profile. стр. 2

40 Anceva, Mare. Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue – Macedonia. Friedrich Ebert Stiftung, March 2016. стр. 15.

## 3.5. Трипартитен социјален дијалог

Основата за воспоставувањето на социјалниот дијалог во Македонија може да се најде во Законот за работни односи (Службен Весник на РМ 62/2005), Договорот за основање на Социјално-економскиот совет (Службен Весник на РМ 113/2010), Конвенцијата бр. 87 на МОТ за слободата на здружувањето и за заштита на правото на здружување, Конвенцијата бр. 98 на МОТ за правото на организирање и за колективното договарање, Конвенцијата бр. 144 на МОТ за трипартитни консултации, како и во Препораката бр. 152 на МОТ за меѓународните трудови стандарди.

Централната власт заедно со локалните власти и во партнерство со другите социјални партнери формираат економско-социјални совети (ЕСС и ЛЕСС), кои имаат за цел да го олеснат социјалниот дијалог и да промовираат услови за економска и за социјална стабилност. Трипартитниот социјален дијалог на регионално ниво сè уште не е целосно воспоставен. Му недостига социјалната димензија бидејќи синдикатите не учествуваат во него. Друг аспект што недостига е институционализирањето на социјалниот дијалог на гранско ниво. На локално ниво постојат само неколку воспоставени совети, а треба да помине и време пред да станат целосно функционални и да ги преземат своите права и обврски.<sup>41</sup> Во 2014-та година, почна процесот на децентрализација на ЕСС, но бидејќи треба да се интегрира во локалниот систем, допрва ќе претставува корисна алатка за претставување на интересите.<sup>42</sup>

### 3.5.1. Економско-социјалниот совет

ЕСС е основан во 1996-та година за да ја промовира соработката меѓу синдикатите, работодавачите и Владата. Се основаше со договор меѓу Владата, репрезентативните синдикати и работодавачи со цел да ја промовира трипартитната соработка меѓу нив, како и да го подобри социјалниот дијалог на национално ниво во Македонија. ЕСС разгледува прашања и дава предлози, мислења и препораки за трудови и социјални прашања, како и за колективното договарање и преговарање.<sup>43</sup> Новиот договор за негово рестартирање се потпиша во 2010-та година меѓу Владата на РМ (претставена од министрите за труд и социјална политика, економија, финансии и од вицепремиерот), двете репрезентативни синдикални

41 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 6.

42 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2015. p. 7.

43 Majhosev, Andon. *The Economic Crisis and Industrial Relations System in the Republic of Macedonia*.



федерации (ССМ и КСС) и Организацијата на работодавачи на Македонија. Со телото претседава Министерот за труд и социјална политика, што често се гледа како недостаток бидејќи министерот ја поставува агендата. Функционалноста на ЕСС се доведува во прашање уште од самото воспоставување. Со почетокот на политичката криза<sup>44</sup> од 2015-та година и со честите промени на позицијата министер за труд и социјална политика, кој истовремено и претседава со ЕСС, тешко е да се воспостави континуитет во неговото работење.<sup>45</sup>

Вистинскиот тест за ЕСС беа преговорите за ОКД. Во овој период, ЕСС одржуваше редовни средби и правеше напори да се обезбеди дијалог меѓу социјалните партнери и да се постигнат прифатливи решенија. Но, како што зачестуваше практиката на Владата да поднесува и да усвојува закони по скратена постапка, така растеше и неможноста да се воспостави трипартитен дијалог што ќе дава ефикасен и навремен придонес кон новите закони. Ова претставуваше пример на запоставување на мислењето и значајноста на синдикатите, па во текот на процесот се нарушува и системската поставеност. Дополнително, се критикуваше и донесувањето на Законот за минимална плата, кога ЕСС го прифати уште пред да биде текстот доставен официјално до Собранието. Иако Синдикатот за текстилната, кожарската и за чевларската индустрија (СТКЧ) инсистираше минималната плата да биде повисока, сепак нивните предлози не се зедоа предвид при донесувањето на законот. Како резултат на условите, „*младите и не се заинтересирани да работат во овој сектор.*“<sup>46</sup> Со ова, Владата покажа недоверба кон овластувањата на ЕСС.<sup>47</sup> Во многу случаи, не само што не се почитува мислењето на советот<sup>48</sup>, туку не се почитува ниту процената на влијанието на регулативата (РИА).

44 На почетокот на 2015-та година, најголемата опозициска партија почна да објавува прислушувани материјали, кои наводно биле направени од владини функционери (како главни осомничени се посочуваа претседателот на Владата, директорот на Управата за контраразузнавање и други високи функционери од владејачката ВМРО-ДПМНЕ). Кризата резултираше со потпишување на договор од страна на лидерите на четирите најголеми политички партии, со кој одредени министерски (и заменик-министерски) позиции ѝ беа отстапени на опозицијата сè до одржувањето на предвремените парламентарни избори. Новите министерски позиции беа со технички капацитет, а една од овие позиции беше и министер за труд и социјална политика.

45 Делумно поради политичката криза од 2015-та година, кога оваа позиција ѝ беше предадена на опозициската партија, па техничкиот министер претседаваше со ЕСС.

46 Интервју со претставник од Синдикатот за текстилна, кожарска и чевларска индустрија.

47 Anceva, Mare. Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia. Friedrich Ebert Stiftung, 2013, 6.

48 According to some participants of the focus group with TU representatives, it is the majority of new laws, proposals, and by-laws that are not being adopted in legal manner, i.e. going through the filter of the ESC.

## (Дис)баланс на моќта меѓу социјалните партнери

Финансиската криза ја измести рамноправноста меѓу социјалните партнери во Македонија. Оттаму се јави асиметрија помеѓу Владата и другите партнери. Владата доби повеќе овластувања, истовремено заобиколувајќи го мислењето на социјалните партнери при донесувањето закони. Еден пример каде што се заобиколи мислењето на трипартитното тело беше усвојувањето на новиот закон за пензиско осигурување. Друг пример е донесувањето на антикризните мерки во екот на финансиската криза. Од една страна, определени антикризни мерки предложени од страна на работодавачите беа усвоени, од друга страна, пак, мерките предложени од синдикатите постојано се игнорираа. Друг пример каде што Владата не ги зеде предвид мислењата на останатите социјални партнери беше донесувањето на законското решение за вработување на лицата со попреченост. Според претставник на Комерцијална банка, за време на интервјуто, новите законски решенија не само што не ја земаат предвид позицијата на работодавачот, туку се и полоши од претходните решенија.\*

*\*Според претставник од менаџментот на Комерцијална Банка за одредени законски решенија и дисбалансот меѓу социјалните партнери.*

Влијанието и на синдикатите и на организациите на работодавачите е ограничено, а нивните капацитети не се доволно развиени. Сите социјални партнери треба да работат на подобрување на процесот на консултациите при донесувањето одлуки.<sup>49</sup> Бидејќи ЕСС не беше функционален во периодот од 2008-та до 2010-та година (кога се донесуваа значајни амандмани за ЗПО), Владата ги консултираше само бизнис-партнерите наместо сите чинители.<sup>50</sup> Слично, во отсуство на трипартитен дијалог, компаниите и синдикатите ја користат бипартитната форма на преговарање за да ја подобрат својата ситуација (на секторско ниво).

49 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue- Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 7.

50 Majhosev, Andon. *The Economic Crisis and Industrial Relations System in the Republic of Macedonia*, 16.

Во јули 2015-та година, на својата 20 седница, ЕСС меѓу другото усвои и Национален акциски план за вработување млади лица 2016–2020, како дел од стратегијата за надминување на невработеноста кај младите и за промоција на работни места и на мерки за младите.<sup>51</sup> Политичка криза од почетокот на 2015 година што сè уште трае, сериозно го нарушува функционирањето на ЕСС, особено што честите министерски промени го онеспособуваат редовното функционирање на Советот.

### 3.5.2. Локални економско-социјални совети

Во 2010-та година почна воспоставувањето на локалните економско-социјални совети. Главната цел за основање на овие совети беше тие да делуваат како консултативно и советодавно тело за локалните власти, да го промовираат воспоставувањето демократски социјален дијалог за одржлива социјална држава, како и да овозможат вклучување на сите социјални партнери во донесувањето одлуки и во решавањето општи прашања од социјален интерес не само на национално ниво, туку и на локално ниво. Првите ЛЕСС во 2010-та година беа основани во Кавадарци и во Куманово. ЛЕСС има 9 члена, со претставници од локалната самоуправа и од локалните синдикални единици.<sup>52</sup> Како алатка за подобрување на процесот, а во рамки на проект финансиран од УСАИД, ЛЕСС од Куманово издаде „Водич за локален социјален дијалог.“<sup>53</sup> Во 2011-та година се основаше ЛЕСС во Струмица, додека во 2013-та година се основаа вакви совети во Битола, Штип, Ресен, Гостивар, општина Гази Баба и во Градот Скопје. Во 2012-та година Тетово го основаше својот ЛЕСС. Локални совети беа формирани во рамки на проектите на УСАИД за локално учество, а поддржани и од МОТ.<sup>54</sup> Во секој случај, трипартитниот социјален дијалог на локално ниво сè уште е во рана фаза на својот развој. Иако во 2015-та година имаше вкупно 12 ЛЕСС, сепак

---

51 Национална стратегија за вработување на млади лица 2016-2020. Достапна на веб-страницата на Министерството за труд и социјална политика <<http://www.mtsp.gov.mk/content/AKCIONEN%20PLAN%202014-2015%20V8.pdf>>.

52 Игњатова-Ѓошева, Марија. *Извештај за функционирање на локалните Економско социјални совети и нивниот однос со националниот Економско социјален совет*. <[http://mk.promotingsocialdialogue.mk/wp-content/uploads/2015/03/Activity-1.1.1-Assessment-of-LESCs\\_mk.pdf](http://mk.promotingsocialdialogue.mk/wp-content/uploads/2015/03/Activity-1.1.1-Assessment-of-LESCs_mk.pdf)> пристапено на: 12 мај 2016 г.

53 Трајанов, Стојан, Игњатова-Ѓошева, Марија и Костадинов, Александар. *Процена на функционирањето на трипартитниот социјален дијалог*. Меѓународна организација на трудот, 2015.

54 CCM. За повеќе информации посетете ја страницата на CCM <[http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=719&Itemid=168&lang=mk](http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=719&Itemid=168&lang=mk)> пристапено на: 21 декември 2016.



треба дополнително да се работи на воспоставувањето и на зајакнувањето на довербата за да можат советите да почнат да ги остваруваат своите цели.<sup>55</sup>

Голем проблем за функционирањето на ЛЕСС е соработката со ЕСС. Статутот на ЛЕСС не предвидува соработка со ЕСС, па следствено и не се прават напори таа да се воспостави. Дополнително, идеите што се дискутираат во ЕСС не му се препорачуваат или не се препраќаат до локалното ниво. Оттаму, потребно е да се подигне свеста за значајната улога на ЛЕСС во трипартитниот социјален дијалог, придонесот на советите кон подобро функционирање на локалните власти и нивните погледи за социјални прашања од локална важност.

Со оглед на тоа дека локалните совети се сместени најчесто во просториите на општинските згради и дека во нив работи кадар од локалната власт, може да се очекува зголемување на нивната значајност во дијалогот. Друг аспект што придонесува кон ова е диверзификацијата и регионализацијата на македонската економија. Како што ќе се обидуваат регионите да привлечат што е можно повеќе нови инвестиции и нови компании, локалните совети сè повеќе може да доаѓаат во фокус. На овој начин ЛЕСС може да помогне при справувањето со притисокот и да ја игра улогата што ЕСС ја има на национално ниво.<sup>56</sup>

### **3.6. Дигитализација и нови форми на вработување**

Постојните модели на социјално осигурување беа дизајнирани по Втората светска војна и беа наменети за различна општествена поставеност – најчесто работен однос со фиксно работно и со договори на неопределено време. Денес се појавуваат нови флексибилни форми на работни односи, а креаторите на политиките се соочуваат со предизвиците како да ги синхронизираат механизмите за социјална заштита со новите форми на вработување.<sup>57</sup>

Дигитализацијата зема сè поголем замав во последните 20 години. Развојот на индустриските и на економските пазари, сега повеќе од кога било, зависи сè повеќе од новите дигитални трендови. Овие трендови создаваат нова индустриска револуција. Оттаму се појавува потребата за усвојување и за адаптирање на промените. Значајноста на дигитализацијата може да се забележи во сè поголемиот дел што го зазема од БДП-то на американската економија, каде што

---

55 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2016.

56 Фокус-група, претставник од *Бизнис-конфедерацијата на Македонија*. Организирана на 3 ноември 2016г.

57 Valsamis, Daphné; De Coen, An; Vanoeteren, Valentijn; Van Der Beken, Wim. *Employment and Skills. Aspects of the Digital Single Market Strategy*. European Union, DG Internal Policies, 2015, 57–58.



таа претставуваше 4% од БДП-то во 2010-та година<sup>58</sup> (овој процент оттогаш е ва нагорен тренд). Со овој тренд нема да бидат засегнати само компаниите и бизнисите, туку и основата на социјалниот дијалог во овие држави, а особено мултинационалните компании.

Дигитализацијата вклучува и значителни промени во потребните вештини на работната сила. Новите вештини побаруваат нови форми на образование, а особено стручно и доживотно образование, во кои е потребно постојано да се инвестира.<sup>59</sup> Новите работни форми се карактеризираат со: нетипично работно време, флексибилни договори, притисок за платата и работното време.<sup>60</sup> Затоа ЕУ преку својата Дигитална агенда се обидува да го искористи потенцијалот на дигиталните технологии и да стимулира иновации и побрз раст. Оттаму, искусните вработени во овие сектори имаат потреба постојано да ги надградуваат и да ги надополнуваат своите вештини.

Дигитализацијата поттикна големи трансформации во начинот на организирање на работните односи. „Новите технологии нудат флексибилност на пазарот... може да се работи кога било и од каде било. А тие создаваат и нови работни врски.“<sup>61</sup> Помага и за подобрување на комуникацијата во компанијата, како и за информирање на работниците. Исто така, помага и за полесна интеграција на нововработените во синдикалните организации преку редовно информирање. Како и да е, овие појави кај вработувањата се релативно нови и „сè уште недоволно присутни.“<sup>62</sup> Ниту синдикатите ниту работодавачите обрнуваат доволно внимание за справување со овие прашања. „Ќе почнеме да се занимаваме со тоакога ќе дојде време.“<sup>63</sup> Наместо тоа, нивните напори се насочени кон решавање поитни проблеми. Ниту нивните среднорочни и долгорочни стратегии (5 – 10 години) не ги вклучуваат овие прашања.

ИТ-секторот се наоѓа во истата ситуација. Иако самиот сектор се развива веќе подолго време, сепак синдикалното членство и членството во организации на работодавачите отсуствува. Не постојат синдикати ниту во најголемите компании од ИТ-секторот. Следствено, не постојат синдикални организации, па затоа и вработените не се опфатени со одредбите од ОКД. Имајќи предвид дека

58 European Strategy and Policy Analysis System. 2030 Global Trends to 2030: Can the EU Meet the Challenges Ahead? European Union (Luxembourg), 2015. pp. 33-36

59 Valsamis, Daphné; De Coen, An; Vanoeteren, Valentijn; Van Der Beken, Vim. *Employment and Skills Aspects of the Digital Single Market Strategy*. European Union, DG Internal Policies, 2015. pp. 36-42

60 Истото. 43-46.

61 Интервју со директорот за стратешко планирање од Дуферко-Макстил компанијата. Спроведено на 1 септември 2016 г.

62 Фокус-група, претставник од Стопанската комора на Македонија. Организирана на 3 ноември 2016

63 Фокус-група, претставник од Бизнис-конфедерацијата на Македонија. Организирана на 3 ноември 2016 г.



ИТ-пазарот и понатаму ќе расте поради потребите на дигиталниот свет, синдикатите и работодавачите треба да направат поголеми напори за организирање на овој сектор.





## Економско заздравување и трендови во социјалниот дијалог во Македонија

4.

Глобалната финансиска криза беше најголемата криза од Големата депресија, особено кога станува збор за влијанието врз работните места и за глобалното влијанието врз економијата. Иако македонската економија е мала, сепак таа беше силно погодена од кризата. Економскиот раст од 4,1% во 2004-та година и 5,9% во 2007-та година опаднаа, а во 2009-та година Македонија влезе во рецесија. Првичните процени на Владата беа дека кризата ќе ја одбегне Македонија и дека таа единствено ќе може да профитира од неа. Најпогодените индустрии од кризата беа текстилната, црната металургија итн., поради фактот што овие делови од економијата зависеа од надворешните пазари.

### Производството губи – банките добиваат: последниците од кризата врз финансискиот сектор споредено со металуршкиот

Производствениот сектор, особено металуршкиот, беше најсилно погоден од економската криза. „Кризата во Македонија започна неочекувано, есента 2008-та година, кога многу нарачки од индустрискиот сектор беа откажани“, изјави претставничката на Синдикатот за индустрија, енергетика и рударство за време на фокус-групата. Претставникот на менаџментот на Макстил исто така изјави дека глобалната криза претставуваше причина за забавување на производството, иако нивната компанија успеала делумно да се поврати со примена на пофлексибилно производство. Финансиската криза во Македонија всушност



беше во вид на производствена криза. Металуршкиот, електротехничкиот и текстилниот сектор најмногу страдаа. Компаниите чии вработени се дел од СИЕР изгубија повеќе од 2 000 работни места, а производството опадна 30/40 проценти. На пример, во Макстил пред кризата платите претставуваа 5% од вкупните трошоци, додека за време на кризата трошокот порасна на 11%.

Споредбено, финансиските институции не беа особено погодени. Нивната ситуација во голема мета остана иста, а некои аспекти дури и се подобрија, како што изјави претставникот на Синдикатот на финансиски дејности на Македонија. На пример, во овој период имало нови вработувања, а со тоа се зголемило и синдикалното членство. За разлика од производствениот сектор, каде што платите се намалиле, во финансискиот сектор тие пораснале. За ова се согласија и претставниците на синдикатот и на менаџментот.

Кога ја погоди кризата Македонија, Владата се најде во тешка ситуација бидејќи немаше никаков план за справување со неа. Сите идеи доаѓаа од надвор или од другите социјални партнери. Иако социјалните партнери преземаа иницијативи и предложуваа мерки и активности за справување со последиците од економската криза, сепак нефункционалноста на ЕСС во периодот 2009 – 2010 година го оневозможуваше користењето на трипартитниот дијалог како механизам за справување со кризата.<sup>64</sup> Пред донесувањето и усвојувањето на антикризните мерки на Владата, социјалните партнери исто така имаа подготвено свој план за справување со неа. Меѓутоа, ниту една мерка од овој план не беше усвоени бидејќи Владата „сè уште тврдеше дека не сме во криза.“<sup>65</sup> Позитивна последица што произлезе од кризата е тоа што кај социјалните партнери се појави меѓусебна солидарност. Тие си помагаа едни со други при остварување на целите.

64 Majhosev, Andon. *The Economic Crisis and Industrial Relations System in the Republic of Macedonia*. p. 18

65 Фокус-група, претставник на Синдикатот за индустрија, енергетика и рударство. Организирана на 2 ноември 2016 г.



*„Првичната реакција на Макстил во справувањето со кризата беше намалувањето на деновите и часовите, обидувајќи се да задржиме колку што може повеќе работници. Меѓутоа продолжената криза нè спречуваше во ова и компанијата мораше да ги прекине договорите на определено работно време. Откако ситуацијата делумно се подобри, компанијата направи напори да поврати колку што можеше работници.“<sup>66</sup>*

Платите во регионот, вклучувајќи ја и Македонија, веќе беа доволно ниски, така што не можеа повеќе да се намалат. „Најниските плати се на Балканот, нема простор за понатамошно намалување.“<sup>67</sup> Планот на Владата беше привлекување странски директни инвестиции и развивање технолошки и индустриски зони. Дополнително, мерките што ги усвојуваше Владата главно се однесуваа на јавниот сектор, додека приватниот сектор им беше оставен на работодавачите и на синдикатите. За таа цел се усвоија пет пакети на антикризни мерки. Првите мерки на Владата се однесуваа на отстранување на бизнис-пречките, додека во завршната фаза, таа почна да им обрнува повеќе внимание на социјалните мерки.<sup>68</sup> Најзначајната промена беше регулаторната гилотина, со која етапно се исфрлија 341 закон.

За време на глобалната финансиска криза пазарот се соочи со сериозни предизвици, од кои најсериозни беа оние што влијаеја врз социјалните придобивки (заштита на работното место) на работниците. Поради кратењата во многу сектори, особено внимание треба да ѝ се посвети на областа на социјалните придобивки. Во Македонија, Законот за безбедност и здравје при работа утврдува највисоки стандарди на заштита и на намалување на ризик. Затоа, како резултат на тенденцијата за зголемување на смртни случаи и повреди на работното место, потребно е да се посвети дополнително внимание за подобрување на работните услови.<sup>69</sup>

66 Интервју со претставник од менаџментот на Макстил.

67 Интервју со неизвршиот директор на АД Веро мода – Св. Николе.

68 Butkovic, Hrvoje; Samardzija, Visnja; Tishma, Sanja; Funduk, Marina. *Industrial Relations and Social Dialogue in the Period of Crisis: a comparative perspective*. Public and Municipal Finance 3.2, 2014, 16.

69 За повеќе информации за безбедност на работното место, види <[http://www.mzzpr.org.mk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1967:-2015&catid=46:mosha&Itemid=76](http://www.mzzpr.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=1967:-2015&catid=46:mosha&Itemid=76)> пристапено во мај и септември 2016 г.



# Анализа на макроекономските индикатори

5.

Македонската економија уште пред почетокот на финансиската криза во 2008-та година и Еврокризата од 2010 до 2012 година се наоѓаше во тешка ситуација. Македонија има една од највисоките стапки на невработеност –24,5% во јуни 2016 година и Џини-коефициент на нееднаквост од 43% (високо и за повеќето либерални економии, а највисоко во Југоисточна Европа), додека повеќе од половина население живее во ризик од сиромаштија. Друг загрижувачки фактор за македонската економија е процентот на работници што живеат под прагот на сиромаштија, а кој постојано се зголемуваше и во 2012-та година (од кога се последните достапни податоци), кога достигна 11,1%.<sup>70</sup> Невработеноста на младите, како и општата невработеност од 2012-та година се намалува, меѓутоа, според процентите на МОТ, таа е сè уште висока и во 2014-та, со повеќе од 50% невработеност кај младите.<sup>71</sup> Во втората половина на 2016-та година, невработеноста кај младите падна под 50% и изнесуваше 49,1%.<sup>72</sup> Во втората половина на 2016-та година, невработеноста кај младите падна под 50% и изнесуваше 49,1%.<sup>73</sup> Голем дел од младото население емигрира од Македонија, што дополнително ја влошува ситуацијата. Како дел од причините за иселување од државата се високата стапка на невработеност кај младите и лесниот пристап до високообразовни институции надвор од државата. Според едно истражување, спроведено со 47 студенти што

70 Големите статистички пад на луѓето што живеат под прагот на сиромаштија е поради промената на методологијата за класифицирање. Работилница за развој на визија.

71 За повеќе податоци од Светската банка за невработеноста на младите види <<http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?end=2014&locations=MK&start=2012>,>

72 *Месечен статистички извештај, ноември 2016 година.* Државен завод за статистика. <[http://www.stat.gov.mk/Publikacii/1.2.16.11\\_mk.pdf](http://www.stat.gov.mk/Publikacii/1.2.16.11_mk.pdf)> пристапено на: 16 декември 2016 г.

73 *Стапката на невработеност во континуиран пад: Невработеноста падна на 23,4%, над 16 000 лица нашле работа* (The Unemployment Rate in Continuous Drop: unemployment at 23.4%, over 16 000 people found jobs. Dnevnik online. Available at <http://www.dnevnik.mk/default.asp?ItemID=0382ABA1B4187546948415D898D5D34B>. Accessed 20 December 2016.

се вратиле во Македонија по студиски престој надвор од државата, 53,2% се подготвени да си одат од Македонија.<sup>74</sup>

За да се овозможи појасна и подобра слика за социјалната ситуација во Македонија, потребно е да се има подобар преглед на макроекономските индикатори. Макроекономските индикатори овозможуваат подетален увид во економските можности на државата и овозможуваат подобра процена на идните исходи. Индикаторите во овој извештај ја споредуваат состојбата помеѓу Македонија и ЕУ. Како индикатори се земени предвид: растот на БДП-то, приливот на СДИ, балансот на буџетот, минималната плата, долгот на владата, инфлацијата, растот на вработеноста, невработеноста, стапката на сиромаштија и Џини-коефициентот. Пред да се продолжи со анализата на предизвиците од економската криза врз индустриските односи, неопходно е да се направи увид во економската состојба на државата.

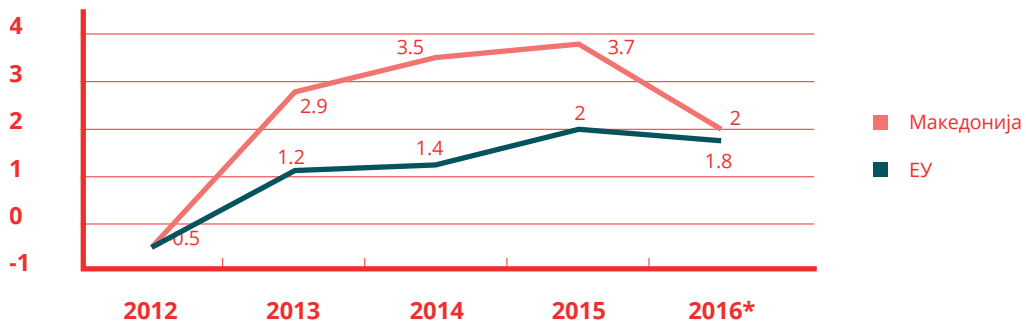
## Раст на БДП-то

Податоците по финансиската криза укажуваат на тоа дека и Македонија и ЕУ имаа период на рецесија. По една година рецесија и двете економии почнаа да заздравуваат, што резултираше со раст на БДП-то (Графикон 3), на Македонија од 2,9%, а на ЕУ од 1,2%. По кризата, стапката на раст на реалниот БДП се стабилизираше, па во годините што следуваа Македонија достигна раст до 3,5% и 3,7%, а економијата на ЕУ растеше од 1,4% до 2,0%. Прогнозата за стапката на раст на БДП-то во ЕУ за 2016 година е 1,8%, мало намалување споредено со 2015-та година, главно поради забавувањето на трговските активности со клучните партнери.<sup>75</sup>

---

74 Zmejkoski, Riste. *The Macedonian Experience with Brain Gain Policies: positive examples and future challenges*. Edited by Tanja Pavlov. Brain Gain Policies and Practices in the Western Balkans. Group 484 Center for Migration, 2013. pp. 77-92.

75 *Spring 2016 Forecast: Staying the course amid high risks*. <[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/eu/forecasts/2016\\_spring\\_forecast\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/eu/forecasts/2016_spring_forecast_en.htm)>пристапеновојули и август 2016 г.

**Графикон 3: Раст на БДП (годишно во%): Македонија и ЕУ**

Извори: Еуростат и НБРМ

Од друга страна, политичката криза во Македонија влијаеше и врз економијата, па ја забави економијата на раст до 2,0% во првиот квартал од 2016-та година. Растот на економијата од 2013-та година беше главно поради зголемување на нивото на СДИ (види го Графиконот подолу) во првата половина, по што следеше и раст на приватната потрошувачка, индустриското производство и на извозот.<sup>76</sup> . И покрај повисокиот раст на БДП-то во споредба со ЕУ, сепак просечниот доход по жител изразено во куповна моќ и во 2013-та и во 2014-та година (годините со најголема разлика на раст меѓу двете економии) остана на 35% од средната вредност на ЕУ.<sup>77</sup> Уште еден предизвик со кој се соочуваше Македонија во овој период е преоптимистичките предвидувања за раст на економијата. Имено во 2014-та и во 2015-та година буџетот се ревидираше неколку пати, што на крајот резултираше со инфлациски буџет. Растот од 57% на БДП помеѓу 2006-та и 2015-та година беше проследен со драматично зголемување на јавниот долг од 116% во истиот период.<sup>78</sup>

## Прилив од СДИ

Исто како и растот на БДП-то, приливот на СДИ (Графикон 4) во Македонија и во ЕУ во периодот од 2012-та година флукутираше. По зголемувањето помеѓу 2012-та и 2013-та година од 3% на 3,7%, во 2014-та година следуваше благ пад на

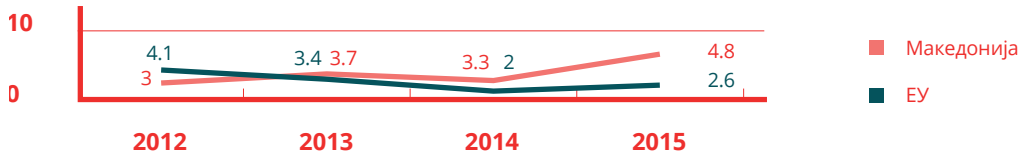
76 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2014, 2.

77 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2013, 2; Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2015, 2.

78 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2016. p. 7=3,

3,3% од БДП. Во 2015 година ситуацијата се подобри, а СДИ се зголеми на 4,8% од БДП.<sup>79</sup> Ситуацијата во ЕУ не беше толку променлива како во Македонија, но приливот на СДИ беше во постојан пад, па од 4,1% во 2012-та година падна на 2% во 2014-та година. Ситуацијата делумно се подобри во 2015-та година, кога приливот на СДИ порасна на 2,6% од БДП.<sup>80</sup>

**Графикон 4:** Прилив на СДИ (% од БДП): Македонија и ЕУ



Извори: Светска Банка и Рабобанк

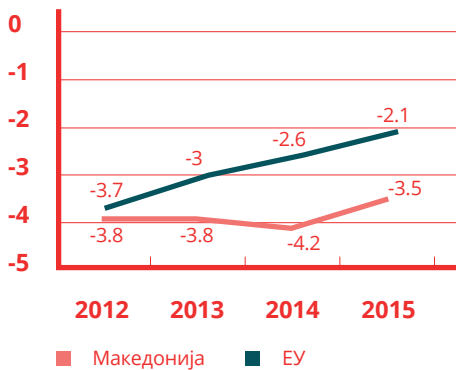
## Балансот на буџетот и долгот на Владата

Првичното влијание на глобалната финансиска криза во ЕУ во 2009 година резултираше со зголемување на буџетскиот дефицит од -2,4% на -6,7%. Слични ефекти се почувствуваа и во Македонија, каде што дефицитот стигна до -2,6% (Графикон 5). Мерките за штедење што ги применија ЕУ и Македонија го доведоа дефицитот до -3% (како што се предвидува според критериумите на ЕМУ за земјите што се дел од Еврозоната).

79 Country Report, Macedonia. <<https://economics.rabobank.com/publications/2014/july/country-report-macedonia/>>.

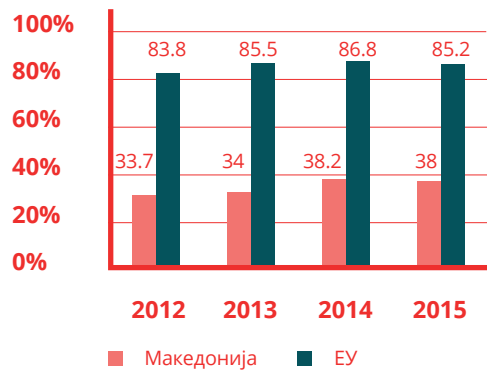
80 Foreign Direct Investments, net inflows (% of GDP). <<http://data.worldbank.org/indicator/BX.KLT.DINV.WD.GD.ZS?end=2015&locations=MK-EU&start=2012>>

**Графикон 5:** Баланс на буџетот:  
Македонија и ЕУ



Извор: Еуростат

**Графикон 7:** Долг на Владата  
(% од БДП)



Извори: Еуростат и НБРМ

Од 2012-та година, Владиниот долг како% од БДП-то на Македонија (Графикон 6) постојано се зголемуваше и во 2015-та година достигна 38%. За истиот период во ЕУ, на почетокот од кризата долгот порасна, но потоа се намали и во 2015-та стигна до 85,2% (највисок во Грција, каде што беше 176,9%, а најнизок во Естонија со 17,9%).<sup>81</sup>

Иако долгот во ЕУ (Графикон 6) е повисок од тој на Македонија, сепак треба добро да се анализира бидејќи европската економија е посеопфатна, а економско силните држави имаат пристап до кредити со ниски каматни стапки и се способни да ги сервисираат своите долгови. Од друга страна, македонската економија е сè уште во развој и треба да избегнува натрупување на долгот.

Во ЕУ буџетскиот дефицит за 2012-та година изнесуваше -3,7% (Графикон 5) што е зголемување во споредба со 2011-та година, кога изнесуваше -3%.<sup>82</sup> Ситуацијата продолжи да се подобрува, па во 2015-та дефицитот достигна -2,1%. За разлика од ЕУ, во Македонија стагнираше на -3,8% во 2012-та и во 2013-та година, за во 2014-та година да порасне на -4,2%. Во 2015-та ситуацијата делумно се подобри, а дефицитот се спушти на -3,5%.

81 Долг на Владата. <<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=teina225&toolbox=type>>пристапено во јули и август 2016 г.

82 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2013 p. 2





## Минималната плата

При анализата на минималната и на просечната плата во Македонија, треба да се земат предвид неколку индикатор. Меѓутоа, тешко е да се направи споредба помеѓу Македонија и ЕУ, меѓу другото и поради тоа што ЕУ сè уште нема утврдено минимална плата (а и одредени земји членки немаат законски определена минимална плата). Второ, кога станува збор за просечната плата, во ЕУ постојат значителни варијации (највисоката во Луксембург од 3149 и Шведска од 2551 евра, а најниски во Романија од 417 евра и Бугарија од 356 евра).<sup>83</sup> Во 2015-та година во Македонија просечната бруто-плата изнесува 521 евро.<sup>84</sup>

**Графикон 6:** Бруто-минималнаплата во Македонија во евра (2014 - 2016 г.)



Извори: НБРМ и ПРО

Во 2012-та, по долги преговори се вовеле Законот за минимална плата<sup>85</sup> Синдикатите иако бараа прагот да се постави на 50% од просечната плата, сепак и покрај предупредувањата од ОЕЦД, минималната плата се постави на 39% од пресечната (со определен преоден период за текстилната индустрија од 3 години за да достигне 39%).<sup>86</sup> Во 2014-та година минималната плата изнесуваше 200 евра, во 2015 година изнесуваше 220 евра, а во 2016 година изнесуваше 232 евра (Графикон 7).<sup>87</sup> Иако просечната плата во 2012-та година се зголеми споредено со 2011-та година, сепак реалната просечна бруто плата беше 2,6% пониска во споредба со една година претходно.<sup>88</sup>

83 *Average Salary in the European Union 2015*. <<https://www.reinisfischer.com/average-salary-european-union-2015>> пристапено во јули и август 2016 г.

84 Бруто-плата во 2016 г. За повеќе информации види <<http://www.ujp.gov.mk/e/javnost/soopstenija/pogled-ni/547>>пристапено во јули и август 2016 г.

85 Закон за минимална плата во Република Македонија, *Службен Весник на РМ бр. 11, 24 јануари 2014 г.*

86 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2013, 4–5.

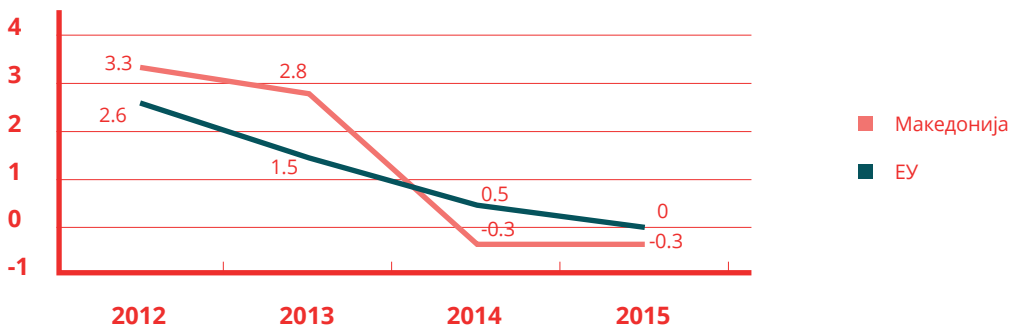
87 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2015, 13.

88 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2013.

## Инфлација

Со потпишувањето на Договорот од Мастрихт во 1992-та година, земјите членки на ЕУ ја креира Економската и монетарната унија, каде што еден од условите (ако не и најважниот за определени држави) беше и одржување на стабилноста на цените, односно одржување на нивото на инфлација под 1,5%. Меѓутоа, во годините што доаѓаа, земјите од ЕУ ретко го одржуваа ова ниво, постојано надминувајќи го прагот од 1,5%. Во периодот по финансиската криза и за време на еврокризата, во Унијата се забележаа малку повисоки стапки. Инсистирањето пак на мерките за штедење резултираше со намалена потрошувачка и ниско ниво на инфлацијата (Графикон 8), до степен на дефлација. Од 2012-та до 2015-та година нивото на инфлација падна од 2,6% на 0%.

Графикон 8: Просечна годишна стапка на инфлација



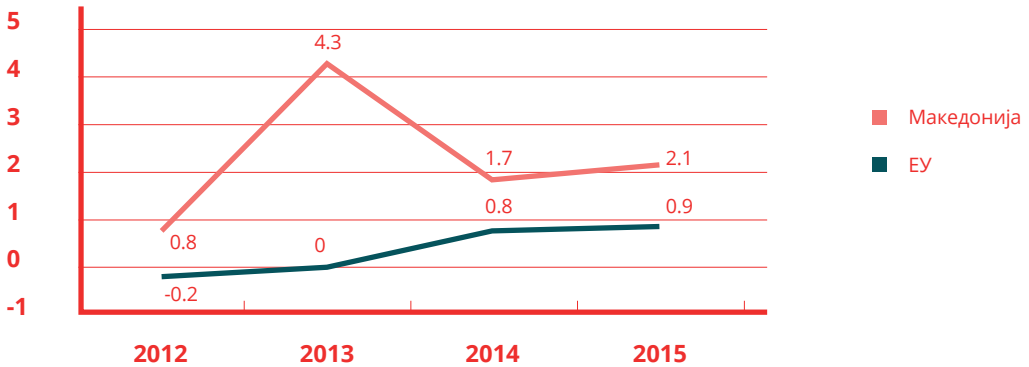
Извори: Еуростат и НБРМ

Ситуацијата во Македонија беше попроменлива, а инфлацијата во периодот пред 2012-та постојано варираше. Помеѓу 2012-та и 2013-та година, ситуацијата се стабилизираше и се намали од почетни 3,3% во 2012-та, прво на 3,1%, а потоа и на 2,8% во 2013-та година. Значителен пад имаше во 2014-та година, каде што од 2,8% падна на -0,3% (Графикон 8), односно земјата влезе во фаза на дефлација. Главни причини беа намалувањето на цените на храната, станбениот простор и на трошоците за живеење.<sup>89</sup> Загрижувачки за економијата е тоа што и во наредниот период не успеа да излезе од овој магичен круг.

<sup>89</sup> Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2015. p. 3.

## Раст на вработеноста

Графикон 9: Раст на вработеноста (годишна промена во%)



Извори: ДЗС и Еуростат

Во Македонија најголемиот пораст од 4,3% е забележан во 2013-та. Иако со послабо темпо, сепак пораст се забележува и во 2014-та и во 2015-та година. Европската економија, која беше посериозно погодена од кризата, имаше поразлична траекторија. Во 2012-та година повеќе луѓе изгубиле работа, односно постои негативен тренд. Во 2013-та година, ситуацијата се стабилизираше, па во 2014-та и во 2015-та година забележа раст на вработеност од 0,8% и 0,9%. Други фактори што треба да се земат предвид при разгледувањето на растот на вработеност се стапката на невработеност (во следниот дел), каде што помеѓу Македонија и ЕУ постојат сериозни разлики, како и почетната точка на невработеност, односно (во нашата анализа) колку изнесувала невработеноста пред 2012-та година.

## Невработеност

Во периодот по 2012-та година, невработеноста во Македонија (Графикон 10) е во постојан пад. Од 31% во 2012-та година, се намали на 29% во 2013 година, што претставуваше за првпат намалување под границата од 30%. Таа продолжи да се намалува достигнувајќи 28% во 2014-та година и 26,1% во 2015-та година. Во јуни 2016-та година, невработеноста достигна рекордно ниско ниво од 24,5%,<sup>90</sup> додека пак во третиот квартал падна и под 24%, односно на 23,4%.<sup>91</sup> Иако постои

90 Државен завод за статистика. Available at <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstzenie.aspx?rbtxt=98>.

91 Државен завод за статистика. Available at <http://www.stat.gov.mk/KlucniIndikator.aspx>.



и раст на вработеноста, сепак оваа ситуација може да биде резултат на задоцнетото пријавување на невработените лица и економската емиграција од земјата.<sup>92</sup> Невработеноста во Македонија се карактеризира со долгорочна невработеност на повеќе од 80% од невработените и невработеност кај најранливите групи во општеството, младите и жените.<sup>93</sup> Исто така, загрижувачки е трендот што вработеноста расте двојно побавно отколку што се намалува невработеноста<sup>94</sup> (на пример, помеѓу 2014-та и 2015-та година, невработеноста се намалила за 1,9%, додека вработеноста пораснала само за 0,4%). Едно објаснување е дека дефакто невработеноста не се намалува, туку е само резултат на привремените активни мерки за вработување на Владата.<sup>95</sup> Податоците од Графиконот 10 укажуваат дека во ЕУ беше забележано мало зголемување на невработеноста споредено со 2012-та година, од 10,4% на 10,8%. Во 2015-та, пак, невработеноста забележа пад под 10%, на 9,4%.

За време на кризата, најмногу работи беа изгубени во производствениот сектор. Според тоа, синдикатите требаше да преговараат со работодавачите за кратења на работни места, бенефициите за вработените, платите итн., со цел да се задржат поголемиот број работници. Намалувањето на производството ги принуди многу компании да отпуштат работници или пак да не им ги продолжат договорите, или, пак, во случаи на пензионирање, да не вработуваат нови лица.

---

92 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2014. p. 3.

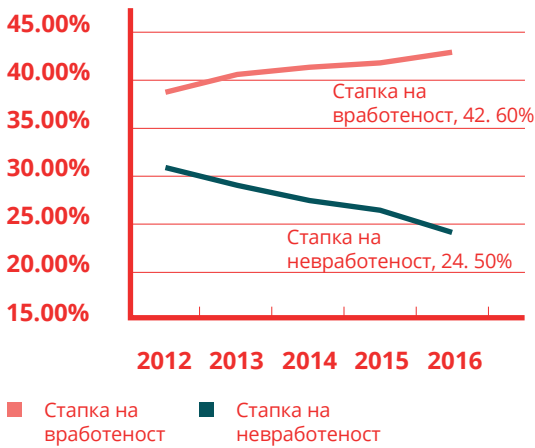
93 Камиловска, Снежа; Стојановски, Влатко. *БЕЛА книга 2014 – 2015. Совет на странски инвеститори*. Напредок, Тетово, 2013, 8.

94 Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue in South East Europe – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2016. p. 3.

95 Истото.



**Графикон 11:** Невработеност и вработеност во Македонија



Извор: Државен завод за статистика

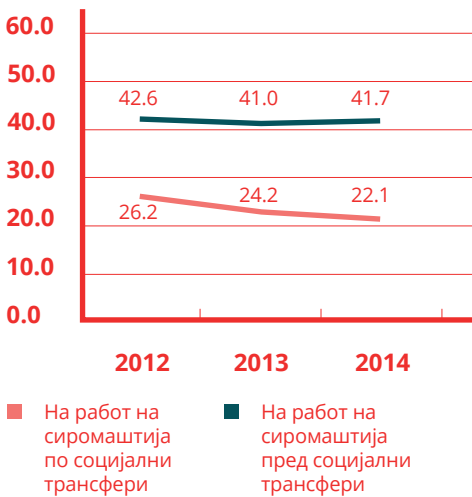
**Графикон 12:** Невработеност и вработеност во ЕУ



Извор: Државен завод за статистика

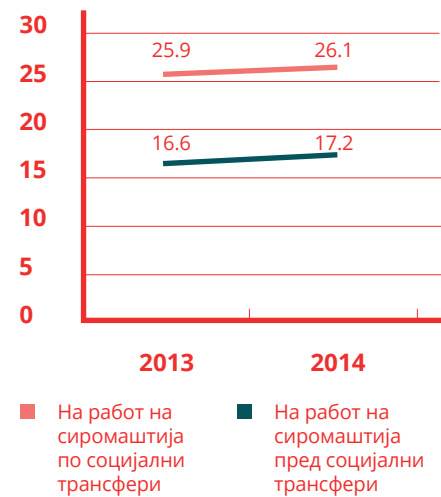
## Стапката на сиромаштија

**Графикон 13:** Сиромаштија и исклученост во Македонија



Извору: Inequality Watch, Еуростат, СБ

**Графикон 14:** Сиромаштија и исклученост во ЕУ



Извору: InequalityWatch, Еуростат, СБ

Во средина на финансиската криза, во 2010-та година, во ЕУ 16,4% или речиси 80 милиони луѓе живееле во сиромаштија.<sup>96</sup> Оттогаш ситуацијата само се влошува. Луѓето што живееле на работ на сиромаштија во 2013-та и во 2015-та година е речиси ¼од населението на ЕУ (Графикон 13 и 14). Меѓутоа, овие податоци се однесуваат само на ситуацијата пред социјалните трансфери. По социјалните трансфери, процентот се намалува иако сè уште висок, па изнесува 16,8% во 2012 година, 16,7% во 2013-та година и 17,2% во 2014-та година.<sup>97</sup> Бројките во ЕУ варираат во зависност од ситуацијата на одделни национални економии, колку биле погодени од кризата и кои мерки требало да ги преземат за справување со неа. Оттаму, некои држави успеја да го намалат процентот на лица што живеат на работ на сиромаштија.<sup>98</sup> Во Македонија ситуацијата изгледа навистина лоша, односно пред настанувањето на социјалните трансфери, 41,7% од населението живеат на работ на сиромаштија, што претставува намалување од 42,6%<sup>99</sup> во 2012-та и 45% во 2008-та година. По социјалните трансфери ситуацијата изгледа подобро, но сепак е сè уште е загрижувачка со оглед на тоа дека повеќе од една четвртина (26,2%) во 2012-та живееле на работ на сиромаштија. Ситуацијата во 2014-та делумно се подобри, па процентот се намали на 22,1%. Особено загрижувачки е податокот на стапката на вработени лица што живеат на работ на сиромаштија. Во Македонија таа изнесува 11,1%.

---

96 *Poverty in Europe: the current situation.* <<http://www.inequalitywatch.eu/spip.php?article99&lang=en>> пристапено на: 24 ноември 2016 г..

97 *At-risk-of-poverty and At-risk-of-poverty threshold 2013 & 2014.* <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:At-risk-of-poverty\\_rate\\_and\\_at-risk-of-poverty\\_threshold\\_\(for\\_a\\_single\\_person\),\\_2013\\_and\\_2014.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:At-risk-of-poverty_rate_and_at-risk-of-poverty_threshold_(for_a_single_person),_2013_and_2014.png)> пристапено во јули и август 2016 г.

98 *At-risk-of-poverty before social transfers (pensions included in social transfers), by poverty threshold, age and sex - EU-SILC survey.* <<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tespm010>> пристапено во јули и август 2016 г.

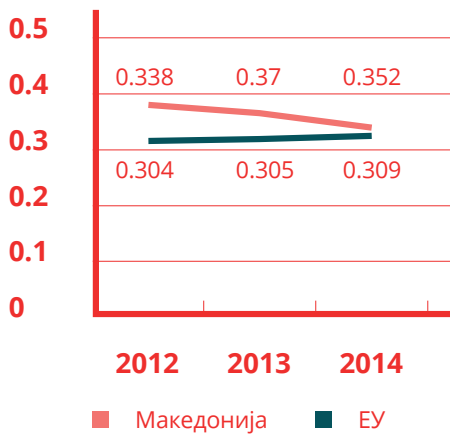
99 *At-risk-of-poverty (%).* <<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tespm010>> пристапено во јули и август 2016 г.



## Џини-коефициент

Анализата на Џини-коефициентот помага при квантификување на разликите во политиките за социјално осигурување и компензација, и претставува алатка за увид во распределбата на богатството во една држава. Треба внимателно да се анализира, а при анализата да се земат предвид податоците како стареењето на населението, наталитетот, дали станува збор за мала или голема држава итн.

**Графикон 15:** Џини-коефициент - Македонија и ЕУ



Извори: Еуростат и Квандл (Quandl)

Податоците од Графиконот 15 укажуваат на разлика во Џини-коефициентот<sup>100</sup> помеѓу Македонија и ЕУ. Коефициентот во Македонија е во постојан пад, од 0,388 колку што изнесуваше во 2012-та година (и највисоки 0,435 во 2010-та) до 0,352 во 2014 година.<sup>101</sup> Меѓутоа, намалувањето треба да се земе со доза на резерва. Иако постои намалување на разлики во последните години, сепак во истите години, најбогатите 1% во Македонија заработуваат 12% од националните приходи, што ја става државата на 3. место по нееднаквост во Европа.<sup>102</sup> Ситуацијата во ЕУ е поумерена и нееднаквоста е само маргинално зголемена од 0,304 во 2012-та до 0,309 во 2014-та.

<sup>100</sup> GINI Coefficient of Equalized Disposable Income – EU-SILC Survey. Available at <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tessi190&language=en>. Accessed July-August 2016.

<sup>101</sup> За повеќе информации види <https://www.quandl.com/collections/demography/gini-index-by-country>.

<sup>102</sup> Anceva, Mare. *Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue – Macedonia*. Friedrich Ebert Stiftung, 2016. p. 3.



## Социјалниот дијалог и конкурентноста на национално ниво и на ниво на компании

6.

Уште од почетокот на транзицијата во Македонија, правата на работниците постојано се влошуваат како резултат на различни мерки. Од една страна, постои систематско прекршување на правата, а од друга страна, тоа се прави со спроведување неефикасни законски решенија за работните односи. Од 2005-та година, само регистрираните синдикати имаат право на гласање. Правото на штрајк, иако е уставно гарантирано, сепак е доста ограничено.<sup>103</sup> Денес постојат одредби за штрајк во 27 закони. Правилата за организирање штрајк се толку стриктни и бројни што го прави организирањето доста тешко.<sup>104</sup> Со отворањето на новите компании во ТИРЗ, ситуацијата уште повеќе се влошува. Работниците од овие компании се соочуваат со многу пречки уште при обидите да се организираат во синдикати, а повиците за штрајк завршуваат со отказни решенија (пример подолу). Како главна причина за отказите во овие компании се наведува тоа дека штрајкот не бил најавен.<sup>105</sup> Правата на работниците постојано се прекршуваат преку мобинг, неплатена работана викенд, немање слободни денови, па сè до ограничување за извршување на физиолошки потреби со буквално заклучување на работниците во халите.<sup>106</sup> Работниците најчесто се вработуваат за минимална

103 Савески, Здравко; Апасиев, Димитар; Ковачевски, Александар; Василев, Кире. *Обезвреднување на трудот: анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата. Движење за социјална правда – Ленка, 2010.*

104 Saveski, Zdravko. *The Right to Strike and its Legal Limitations in the Republic of Macedonia.* Available at <https://mesorm.wordpress.com/2015/04/11/right-to-strike-and-its-legal-limitations/>. пристапено на: 24 ноември 2016 г.

105 *Јовановиќ, Бранимир. Вистинската цена на евтината работна сила.* Институт за општествени и хуманистички науки Скопје, 2017, 10–11, 48; Дрекслмајер дели откази! <<http://www.time.mk/c/5569ef85ea/drekslmajer-deli-otkazi.html>> пристапено на: 16 декември 2016 г.

106 *Јовановиќ, Бранимир. Вистинската цена на евтината работна сила.* Институт за општествени и хуманистички науки Скопје, 2017, 11, 54–59.





плата и со краткорочни договори. Исто така, многу работници од текстилниот сектор имаат проблем со своето организирање, а како што изјави претставничката од СТКЧ, „одредени фабрики во Штип дури и им забрануваат да се организираат во синдикати. Тоа е јавна тајна.“<sup>107</sup>

## **Вработување и можности за синдикално здружување во технолошко-индустриските развојни зони<sup>108</sup>**

*Кога станува збор за синдикално здружување со цел да се заштитат правата на работниците, ситуацијата во новоотворените компании во ТИРЗ е ранлива. Сите напори за организирање на работниците во синдикати досега се безуспешни. Најдоминантна форма на договори што се добиваат е договор на определено работно време, најчесто до 1 година. Во суштината, тешко е да се процени дали овој договор ќе биде продолжен по овој период. Оттаму, доколку работниците се обидуваат да се организираат во синдикати, тогаш ризикуваат нивниот договор да не се продолжи.*

*Што направија синдикатите за ова? Една мерка за надминување на состојбата беше иницирање на тајно односно доверливо синдикално членство. Меѓутоа, ова се коси со законот за утврдување репрезентативност на синдикатитебидејќи, како што вели законот, синдикатите треба да достават листа со своите членови и печати од синдикатот и работодавачот. На тој начин се откриваат имињата на вработените што се дел од синдикатот. За таа цел СИЕР се обидува да се променат законските регулативи по ова прашање.*

*Друг аргумент што беше претставен за време на фокус-групатасе однесуваше на условите под кои новите компании инвестираат во Македонија. Не постојат јавни и транспарентни информации за инвестицијата, односно не се знае што им се ветува на компаниите во однос*

107 Интервју со претставник од Синдикатот за текстилна, кожарска и чевларска индустрија.

108 Eurostat Statistics Explained. *People at risk of poverty or social exclusion, by country 2008 and 2014*. <[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:People\\_at\\_risk\\_of\\_poverty\\_or\\_social\\_exclusion\\_by\\_country\\_2008\\_and\\_2014.JPG](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion_by_country_2008_and_2014.JPG)>; The Global Economy. Macedonia: Economic Growth. <[http://www.theglobaleconomy.com/Macedonia/Economic\\_growth/](http://www.theglobaleconomy.com/Macedonia/Economic_growth/)>.



*на работната сила и на улогата на синдикатите. Со други зборови, работниците не се целосно свесни под кои услови ќе треба да работат во компаниите во ТИРЗ.*

*Според тоа, државата се соочува со нож со две острици. Од една страна, Владата на новите странски инвестиции им нуди ниски даноци и евтина работна сила со цел да создаде повеќе работни места, но од друга страна, ги влошува условите за работа и стапката на вработени што би живееле на работ на сиромаштија.*



# Социјалниот дијалог и колективното договарање во Македонија во контекст на економското заздравување

7.

Најтешката финансиска криза по Големата депресија беше причина за тоа многу луѓе на пазарот да ги изгубат своите работни места, како и стандардот на живеење, за кој сè уште се обидуваат да го вратат на нивото од пред кризата.<sup>109</sup> По почетниот удар во САД, поради заемната поврзаност на пазарот, кризата се прошири и во Европа. Во прво време ЕУ беше погодена од глобалната финансиска и хипотекарна криза, по што следуваа еврокризата и кризата со јавниот долг. Малиот пазар на Македонија, кој е во голема мера зависен од странскиот капитал, исто така страдаше. Поради намалување на производството,<sup>110</sup> многумина беа отпуштени, а други мораа да прифатат намалување на платите.

Периодот на кризата соодветствуваше со последната фаза од развојот на социјалниот дијалог во Македонија, односно со потпишувањето на ОКД за јавниот и за приватниот сектор. Со тоа се осигури дека 100% од работната сила ќе бидат опфатени со договорот, но во практиката ситуацијата беше поразлична. Една работа со која сите чинители се согласуваат е тоа дека „социјалниот дијалог во Македонија е недоволно развиен“<sup>111</sup> И покрај постоењето на ОКД, трипартитниот дијалог во Македонија не е функционален. „Во некои сектори има

109 Tyson, Laura; Madgavkar, Anu. *The Great Income Stagnation*. <<https://www.project-syndicate.org/print/stagnating-wages-advanced-economies-by-laura-tyson-and-anu-madgavkar-2016-09>> пристапено во септември 2016 г.

110 Интервју со претставник на менаџментот и синдикатот на Макстил, спроведено на 1 септември 2016 г.

111 Фокус-групи, синдикати и работодавачи. Организиран на 2 и 3 ноември 2016 г; интервју со претставник на менаџментот и на синдикатот на Макстил; интервју со претставници на Комерцијална банка.



*пречки за потпишување грански договори, бидејќи нема [грански] претставници на работодавачите.*<sup>112</sup>

Според претставникот на менаџментот на Комерцијална банка, поради опструкции од страна на синдикатот, банката сè уште нема потпишано колективен договор на ниво на компанија. Генерално и ситуацијата меѓу социјалните партнери не е на високо ниво. Комуникацијата помеѓу Владата и работодавачите е едвај функционална, додека, пак, помеѓу Владата и синдикатите речиси и да не постои. Односите практично на постојат, а според претставникот на синдикатот на Комерцијална банка, последен пат биле повикани на консултацион од министерот за финансии во период 2006 – 2008 година.<sup>113</sup> Во интервјуата, со ова се согласија сите претставници на синдикати. Ситуацијата, пак, помеѓу работодавачите и синдикатите делумно се подобри по усвојувањето на пакетот антикризни мерки од Владата, кои беа непопуларни и за двете групи<sup>114</sup>. Комуникацијата помеѓу работодавачите и синдикатите на ниво на компанија е подобра, па затоа полесно се организираат редовни состаноци.<sup>115</sup> Во однос, пак, на комуникацијата помеѓу Владата и синдикатите, ниту новите форми на комуникација или дигитализацијата не можат да помогнат во подобрување на процесот. Наместо тоа, треба да се направат обиди за подобрување на комуникацијата во рамките на ЕСС. Динамиката на социјалниот дијалог во Македонија зависи во голема мера од министерот за труд и социјална политика, а како што нагласи претставникот од АД Веромода, „доколку министерот ја сфаќа суштината на социјалниот дијалог, тогаш подобро ќе функционира, а не само во проформа“.<sup>116</sup>

---

112 Фокус-групи, синдикати и работодавачи. Организирано на 2 и 3 ноември 2016 г.; интервју со претставницата менаџментот и на синдикатот на Макстил.

113 Интервју со претставник на менаџментот на Комерцијална банка.

114 Фокус-група, претставници на синдикати. Организирана на 2 ноември 2016 г.

115 Интервју со претставник на менаџментот на Макстил.

116 Интервју со претставник на менаџментот на АД Веро мода.

## Заклучок и прогноза

8.

Општо земено, ситуацијата во Македонија со социјалниот дијалог и со правата на работниците треба да се подобрат. Законот за работни односи не им соодветствува на предизвиците на пазарот и на социјалните партнери, влијанието на извршната власт (само еден дел од трипартитниот дијалог) врз синдикатите и врз работодавачите е значително и не е балансирано, а работниците не се добро запознаени со одредбите од своите договори. Дури и во случаите кога се запознаени, одредбите од договоритенајчесто не се спроведуваат.<sup>117</sup>

Дигитализацијата и новите форми на вработување, бенефиции од ТИРЗ, зачувувањето и зголемувањето на членството во синдикатите и во здруженијата на работодавачите се само дел од предизвиците на кои треба да се работи во иднината. Дополнителни предизвици во Македонија се трендот на раст на БДП-то, кој во голема мера зависи од домашната потрошувачка и од јавната инфраструктура, како и постојаниот буџетски дефицит од повеќе од 3%.

Македонија треба да изработи стратегија и детална процена на „индустријската револуција“. Таа треба да се обиде да ја приспособи социјалната држава на новите форми на вработување и на дигиталниот пазар. Дополнително, и работниците со средноразвиени вештини ќе бидат изложени на зголемен притисок од дигитализацијата. Многу нови процеси ќе станат автоматизирани, а за новите работни места ќе бидат потребни специјализирани и високоразвиени вештини. Тие исто така ќе наметнат и нови форми на вработување, такви што подразбираат флексибилни работни часови, работење од дома (телеворкинг), хонорарно работење итн.

Хаосот со социјалниот дијалог и во системот на индустриски односи во Македонија ги онеспособува чинителите да се фокусираат на долгорочни решенија. Иако сè повеќе работни места се неконвенционални, работодавачите и синдикатите немаат соодветни стратегии за справување со ситуацијата. Овие вработувања се потипични за услужниот сектор, додека во производствениот сектор сè уште не се забележува овој тренд. Затоа во ова речиси воопшто не

<sup>117</sup> Башевска, Марија и Ставревска Б. Елена. *Жени и синдикати: застапеност и работнички права во Република Македонија*. Левичарско движење „Солидарност,“ 2017, 23–27.



се вложуванапор. Наместо тоа, фокусот е на постојните проблеми, односно на подобрувањето на ситуацијата со трипартитниот дијалог и на привлекувањето млада работна сила во индустрискиот сектор. Но, отсуството на стратегија за овие работи ги става компаниите во сè потешка ситуација при привлекувањето соодветна работна сила.<sup>118</sup>

## Ситуацијата на социјалните партнери во Македонија

Нивото на доверба во синдикатите е на многу ниско ниво (35,9% во 2013 година).<sup>119</sup> Синдикатите се перципираат како слаб социјален партнер, што резултира со намалување на членството. Главниот виновник за оваа лоша состојба е ЗРО. Работниците се свесни дека синдикатите не можат да направат многу за да ги заштитат, што влијае негативно врз нивната волја да се организираат, а особено врз нивната доверба во синдикатите. Синдикатите не се во можност да преземат мерки за да ги заштитат правата на работниците. Еден начин за заштита на работниците е поднесувањето пријава против работодавачите. Но, со новите законски измени, е невозможно да се поднесе групна пријава за истиот случај. Затоа, синдикатите и работниците мора да поднесуваат индивидуални пријави, што е скапо и не го предизвикува истиот ефект. Владата како социјален партнер директно се меша во овластувањата на другите социјални партнери и се позиционира како доминантен социјален партнер. Иако е корисно и за државата и за економијата синдикатите да бидат моќни, сепак синдикатите постепено стануваат сè послаби. На пример, ако синдикатите на приватниот сектор се моќни, тогаш работниците би можеле да имаат повисоки плати, со што повеќе ќе придонесуваат во државниот буџети ќе ја зголемат својата потрошувачка на добра и на услуги.

Стопанската комора и организациите на работодавачите исто така страдаат од ниска доверба. Во 2013-та година, нивото на доверба во стопанската комора е 36,8%, а во организациите на работодавачите 35,6%.<sup>120</sup> Иако е релативно полесно да се преговара на секторско ниво, преговарањето со асоцијации на работодавачи сепак претставува предизвик. На пример, не постои гранска организација на работодавачите во областа на СИЕР, па поради тоа синдикатот има тешкотии при преговарањето колективен договор.

118 Фокус-група со претставници на работодавачите. Организирана на 3 ноември 2016 г.

119 Нурединовска, Емина; Кржаловски, Александар; Стојанова, Даниела. *Доверба во граѓанското општество. Македонски центар за меѓународни односи*. јули, 2013. Достапно на <<http://www.deso.mk/GetFile.ashx?f=3&pd=1226&pdf=3.П>> пристапено на: 20 декември 2016 г.

120 Истото.



Сите социјални партнери имаат одговорност да го подобрат социјалниот дијалог, но повеќето испитаници се согласуваат дека третиот социјален партнер (Владата) треба повеќе да се вклучи. Иако ЕСС и ЛЕСС се опремени со неопходната техничка опрема, сепак им недостига соодветна волја за извршување на своите обврски. Тие треба да бидат двигатели на институционално ниво и активно да се вклучат при договарањето со другите партнери, работодавачите и синдикатите.

Освен довербата, дополнителен постоен проблем е нормативизацијата. Претставниците на синдикатите и на работодавачите изјавија дека индустриските односи во Македонија се премногу нормативизирани. Сите аспекти се регулирани со закони и со подзаконски акти, што остава мал простор за маневрирање при договарањето на одредбите од колективниот договор. Наместо за сите аспекти да се бараат законски решенија, фокусот треба да се стави врз овозможувањето поголем простор за маневрирање на социјалните партнери. Како што станува пазарот сè пофлексибилен, така и одредбите од законите и од колективниот договор треба да бидат пофлексибилни. За таа цел, синдикатите и работодавачите треба да ѝ покажат на владата дека претставуваат доволен процент од работниците и од работодавачите, а одредбите што ќе се донесат преку преговарање ќе влијаат врз голем дел од работната сила.<sup>121</sup>

## Странските директни инвестиции

Зависноста на македонската економија од СДИ ќе продолжи и во наредниот период. Иако се очекува раст на СДИ, сепак се претпоставува дека тој раст ќе биде проследен и со зголемување на јавниот долг.<sup>122</sup> Меѓутоа, овој процес на странско инвестирање треба да биде проследен со синдикализирање на работната сила во ТИРЗ. Работниците од ТИРЗ ќе продолжат со своите напори за синдикално организирање бидејќи условите и платите (како и бенефициите) не се на нивото на кое се очекуваше да бидат. Досега се покажа како област што е доста тешко да се организира, одсигурноста на работното место до заинтересираноста на работодавачите да го олеснат овој процес. Постојните синдикати треба на кој било начин да им помогнат во нивните напори.<sup>123</sup> Законските одредби за организирање во ТИРЗ треба исто така да бидат соодветно изменети, односно да се промени максималното времетраење на договорите на определено работно

121 Интервју со претставник од менаџментот на АД Веромода.

122 Anceva, Mare. Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue – Macedonia. Friedrich Ebert Stiftung, 2015, 7.

123 Истото.



време и да им се овозможи на работниците побрзо да добијат договор на неопределено работно време. На тој начин ќе им се овозможи поголема сигурност и безбедност, а работниците ќе можат да размислуваат за свое организирање. Кога станува збор за бенефициите од ТИРЗ, за време на фокус-групата со работодавачите беше нагласено дека и македонските компании треба да имаат пристап до некои од овие бенефиции, исто како и СДИ.<sup>124</sup>

## Дигитализација

*Дигитализацијата* создава значителни трансформации во организирањето на работните односи, во рамките на компанијата и на национално ниво. За многу нови форми на вработување што се појавија како директен резултат на дигитализацијата, потребни се соодветни промени во општеството. Флексибилност, работење на далечина, патување во друг град/држава на работа, хонорарно работење – сето ова е само дел од овие нови работни форми. Иако носат многу придобивки за единките во општеството, тие предизвикуваат и несакани последици, како на пример, пристап до социјална заштита или недоволно дефинирани работни односи.<sup>125</sup>

Како резултат на ова, социјалниот модел на сигурност е под голем притисок и треба да се приспособи кон новите околности. За ова се потребни и промени во вештините на работната сила, па така денес генеричките и специјализираните е-вештини се сметаат како основни вештини неопходни да се изврши која било работа. Исто така, се создава простор и за нови методи на учење, обука и специјализација. Онлајн-учењето, учењето на далечина, како и другите електронски платформи за учење се дел од новите флексибилни алатки што може да ги користи работната сила.<sup>126</sup>

Оттаму, Владата и институциите за креирање политики се соочуваат со најголемиот предизвик на 21-от век кога станува збор за социјалната држава. Како да се инкорпорираат стандардите за социјална и здравствена заштита во сè пофлексибилниот пазар на трудот? Задачата станува уште потешка поради глобалната финансиска криза, која делумно е сè уште присутна. По однос на оваа прашање, ЕУ има јасна цел. Она што на ЕУ ѝ треба е единствен дигитален пазар. Една студија од Генералниот директорат за внатрешни политики покажува дека

---

124 Засега е можно само за оние компании што се 100 % ориентирани кон извоз, што претставува критериум што се исполнува тешко.

125 Valsamis, Daphné; De Coen, An; Vanoeteren, Valentijn; Van Der Beken, Vim. *Employment and Skills Aspects of the Digital Single Market Strategy*. European Union, DG Internal Policies, 2015, 8–9.

126 Истото.





услужниот сектор ќе биде под најголемо влијание на дигитализацијата со оглед на тоа дека ќе биде изложен „на значителни процеси на промени и реструктурирање.“<sup>127</sup> Новото општество што се заснова на знаење и младите баратели на работа имаат потреба од нови форми на организирање и на работни места, такви што ќе ги земат предвид нивните разновидни вештини и способности. Со цел да се искористат во максимално придобивките од дигиталната ера, дигиталната технологија треба целосно да се интегрира, а човечкиот капитал да развие напредни дигитални вештини за да се подобри продуктивноста.<sup>128</sup> Синдикатите треба да ги искористат овие трендови и да направат напори за организирање на самовработените работници.

## Индивидуализација

*Индивидуализацијата како глобален тренд има големо влијание врз синдикалното организирање. Иако се намалува синдикалното членство на глобално ниво, сепак тоа не треба да ги спречи синдикатите да ја извршуваат својата социјална улога. Наместо тоа, синдикатите треба да му се посветат на справување со овој предизвик. Најпосле, синдикатите се производ на капитализмот и тие сè уште ќе бидат потребни. На пример, ако ЕТУЦ и Конфедерацијата на бизниси во Европа сакаат одредено прашање да се регулира, тие може да работат заедно и да предложат директива за негово регулирање. Во рамките на Унијата, и индивидуалните работници се обидуваат да се организираат во синдикати. Во Македонија е парадоксално тоа што ЗРО ги спречува на тоа. Хонорарните работници не може да бидат членови на синдикати, на следствено тие се изоставени од преговорите во социјалниот дијалог.*

---

127 Истото. р. 19.

128 Истото. рр. 9-11, 15.



## Препораки

9.

- **Демократизација на синдикатите** - недостигот од демократски структури кај синдикатите предизвикува ниско ниво на доверба. Лидерите не си веруваат меѓу себе, а членовите не им веруваат на лидерите бидејќи сметаат дека тие чекорат на тенка линија помеѓу претставувањето на интересите на работниците и соработката со работодавачите и со Владата.
- **Повторно отпочнување на консултациите во рамките на социјалниот дијалог** - продолжената политичка криза сериозно влијае врз крвката состојба во која се наоѓа ЕСС и неопходно е тој да се консолидира. При основањето на ЕСС, беше предвиденотој да имаредовни месечни седници. Меѓутоа, не постојат информации кога е одржана последната седница на ЕСС, иако има законска обврска да дејствува поради почитување на РИА. Процесот на консултации не се почитува, а законите се носат по скратена постапка, без преговарање и дијалог. Неопходно е по предвремените парламентарни избори, МТСП да продолжи со редовните средби на ЕСС и да се консултира со своите партнери за релевантни прашања.
- **За ТИРЗ**- да се намали должината и обновувањето на договорите на определено време. Според постојните законски решенија, работодавачот може да го продолжува договорот на определено работно време до пет години, па оваа одредба најчесто се користи од работодавачите. Ова ги спречува вработените да се организираат поради страв да не им се прекине работниот однос. При преговорите на Владата со новите странски инвеститори, платите на вработените се најмалку важната точка за преговарање. Со цел да се надмине овој проблем, потребно е да се направи систематизација, односно да се има процент на вработени во компанијата што може да бидат со договор на определено работно време.



- **Членството во синдикатите** - многу нови вработени се обесхрабрани да станат членови на синдикатите поради обврските да плаќаат членарина и времето што треба да го издвојат како нивни членови. Оттаму треба да постојат различни можности за синдикално членство, како на пример активни и пасивни членови. Пасивните членови може да плаќаат помалку, а да ги уживаат придобивките од синдикатот. Дополнително, на овој начин ќе се поттикнат да се организираат и луѓето со нестандартни работни места и работно време, како што се многуте нови форми на работење.
- Во однос на **репрезентативноста**, постапката за стекнување репрезентативност треба да биде поедноставена или треба да има други начини некои синдикати и организации на работодавачите да бидат дел од Економско-социјалниот совет и активно да учествуваат во овој процес.
- **Новите технологии** можат да помогнат во организирањето и во координацијата на активностите на ЕСС, преку поедноставување на комуникацијата. Новите технологии исто така претставуваат предност за организирање на работниците во неконвенционалните области, како работењето од далечина. Нивното работно време е пофлексибилно и потешко се идентификуваат само со една компанија. Меѓутоа, со цел да се заштитат правата на работниците, неопходно е тие заедно да се организираат и заедно да дејствуваат. Дигитализацијата го олеснува процесот на комуникација и на координација.