



ШТО АКО РАБОТНИКОТ СЕ РАЗБОЛЕ ПОРАДИ НЕНОРМАЛНИ УСЛОВИ ЗА РАБОТА?

Нашиот најголем хендикеп е тоа што Владата не понуди ниту една буква на разговорите. Само вербални кажувања, кои доаѓаа од разни изјави што ги слушаме на телевизија и преку други лица.

Од ваши колеги слушаме дека имало текст, но ако го има, нека го донесат да го видиме. Сите велат има текст, ама никој не го видел. Имало некои верзии, кои се направени, но тоа го изјави заменик-премиерката Радмила Шекеринска. Наводно експертите од ЕУ правеле експертиза, а дури потоа Владата ќе го разгледувала и ќе ѝ го дала на пошироката јавност за да се произнесе.

СО РЕСТРИКЦИЈА НА ПРА ХАВАРИЈА НА

■ Разговорот го водеше: Кокан СТОЈЧЕВ

☀ Господине Маневски, како член на Работната група на ССМ која разговора со Владата и со социјалните партнери-работодавците за новиот Закон за работни односи, со кој ќе се регулираат правата и положбата на работниците, можете ли да ги откриете појдовните ставови на Синдикатот во врска со овие разговори?

МАНЕВСКИ: ССМ многу сериозно се подготви за овие преговори. За таа цел обезбедивме многу податоци и прашања за она што ги означуваат положбата, правата на работниците во сферата на трудот, односите со работодавците итн. За тоа имаме силни аргументи, кои ги изложивме во разговорите со Владата и со претставниците на капиталот, Стопанската комора на Македонија и со Сојузот на стопанските комори. На ова поле работната група работеше интензивно и ги кажувавме своите видувања, а на овие средби секој имаше можност да ги каже неговите размислувања. Владата рече дека кога ќе го напише текстот на законот, практично ќе одговори на видувањата на ССМ и на Стопанската комора. Во раз-

говорите имаше најава дека некои права треба да се укинат, а некои права на работниците треба да се намалат. Но, како Синдикат ние бевме многу ригорозни. Наша позиција е дека треба да остане секое право кое досега е утврдено и го има во севкупната законска регулатива, а ги регулира работните односи. Дури во некои сегменти предложивме зголемување на тие права. Ние сме против генералната најава дека правата на работниците во РМ се на многу високо ниво и треба да се намалуваат. Сметаме дека тоа е апсурд, не дека ние сме синдикалци, не дека тоа го тврди човек на ССМ, туку тоа го тврдат и обичните граѓани. Таквата нивна аргументација не е вистинита.

☀ Посочете некои ставови или принципи во однос на правата на работниците за кои ССМ нема да отстапува?

МАНЕВСКИ: Генерално, ние не отстапуваме за сите прашања кои беа ставени на маса за дискусија. Но, за некои работи може да се разговара, на пример, за прашањето на најниската плата, кое и го разгледавме. Можеби на-

шиот предлог е високо утврден, а можеби има и простор за корекција или за преговарање. Но, сметаме дека другите прашања се реално утврдени и евентуалните отстапувања мораат да бидат земени со резерва. За нас, како учесници во процесот во кој се утврдуваат нормите во сферата на трудот, голем хендикеп претставува и сè уште е тоа што од Владата немаме добиено никакков текст. Засега имаме само некои сознанија од изјавите на министерот за труд и социјална политика, од неговиот советник кој доаѓал кај нас или ние кај него, од некои други собири кои сме ги организирале за пошироката јавност, но сè тоа се најави за некои работи.

Нашиот став во однос на најниската плата е таа да се утврди со Законот за работни односи, а тоа треба да го направат трите учесници во социјалниот дијалог, Синдикатот, Владата и Стопанската комора - работодавците. Но, ние имаме предлог, таа да не биде помалку од 75 отсто од просекот на платата во РМ. Можеби сега тоа е некој висок просек. Меѓутоа, тука сè уште има некаков простор за евентуално преговарање и за некои отстапки. Во овој момент, ова се

мои видувања, а не на Синдикатот. До колку до нас дојде некаков текст, тогаш нашето Претседателство ќе се изјасни по тие предлози или утврдени норми, кои ќе ги предложи Владата. Нашето Претседателство ќе расправа по нив и дури тогаш ќе се донесе конечен став, дали нешто прифаќаме, дали може да се оди подолу или ќе утврдиме состојба која одговара на нашиот претходен став. Тоа се мои лични видувања. На пример, прашањето за платените денови за отсуство на работникот, по разни основи, свадба, болест, недај Боже смрт, во сегашниот Закон се утврдени дека можат да траат до седум дена. Наш предлог е тоа да се утврди до 10 дена. Тука може да се преговара за осум дена или да остане поранешното решение. Што значи, има простор за попуштање во нашиот став, но никако намалување на утврденото право во сегашниот текст на Законот за работни односи. Би го потенцирал ставот на Синдикатот дека

претставува добар предлог и сегашниот Закон кој е во сила. Неговите решенија се многу поволни, иако некаде правата можат да се зголемат, но сепак тие се добри и ја отсликуваат реалната ситуација во регулирањето на односите меѓу работодавците и работниците. Тие понатаму се доработуваат со колективните договори, а прашањата за отпуштањата и за другите права на работниците се обработуваат на ниво на гранки, на дејности и ниво на работодавци. Во договорите за работа кои ги потпишува секој работник, генерално се утврдени прашањата кои ги обликуваат условите за работа во кои се извршува трудот на дотичното работно место, а бидејќи сите работни места не се исти, некои имаат потешки услови за работа, други се полесни, некаде се бара поголема стручност на работникот, сè тоа ќе се регулира со овие акти, од пониско ниво.

☀ Во преговорите со социјалните партнери најголема фама се создаде околу предлогот за условите за породилно боледување. По сè што се случи во јавноста како ќе ги сумирате сите оправдани негативни реакции?

МАНЕВСКИ: Токму околу ова прашање ние одиме и подалеку, сегашното решение работничка-мајка која ќе оди на породилно боледување е таа да има право на 9 месеци боледување. Нашиот предлог за новиот Закон е тоа боледување да изнесува 12 месеци. Но, ако роди две деца и повеќе тогаш да може да биде година ипол. Значи, не одиме кон старото правило, туку на негово зголемување. Тоа го правиме најмногу поради ситуацијата со наталитетот во нашата држава, кој навистина е на многу ниско ниво. Дури во некои региони во државата и нема наталитет, туку го има она што во светот го нарекуваат "бела смрт" - се намалува бројот на населението. Тоа се чувствува на ниво на нашата држава, наталитетот е на многу ниска стапка, а бараме некаков развој. Но, за да постигнеме такво нешто треба да има работна сила. Да имаме луѓе.

☀ Како Синдикатот го оцени ставот на Сојузот на стопанските комори кои се залагаат за драстично намалување на времето за породилно боледување?

ВАТА ЌЕ ИМАМЕ ОПШТЕСТВОТО



ВЕДНАШ ПРОПАЃАШ

На Запад се други економските услови, таму даваат отказ ако работникот направил нешто или фирмата се затвора, но тој веднаш може да најде работа. Тука, ако дадеш отказ веднаш пропаѓаш. Единствено можеби е прифатливо она што го најави министерот за труд и социјална политика, да се поедностави процедурата за прием или за отпуштање од работа. Тоа секако е в ред, бидејќи тоа веќе е процедура, а апсурдно би било правото да се отпушта кога некој ќе сака и во зависност од неговиот "кеиф".

МАНЕВСКИ: По мене, да не бидам погрешно сфатен, овој нивен предлог е "безобразен", кој е далеку од здрав памет. Сега тие се прават дека тоа било техничка грешка итн., а што претставува тоа што некои од нив го кажаа, потенцираа дека кога некој работник ќе се разболе обичното боледување треба да биде само два дена и ништо повеќе. Грешка! Прво тоа е нехумано, а да не зборваме за оправдувањата дека ка-

питалот тоа не може да го поднесе, наводно тоа биле трошоци кои го оптоваруваат севкупното работење на некое претпријатие, односно приватникот не можел да трпи. А, што ако човекот навистина е болен? Што да правиме ако работникот се разболува затоа што нему не му се обезбедени нормални услови за работа, работи на "промаја", во услови на влага итн. И тој приватник се обидува на работникот да му признае само два дена боледување. Тоа не е су-

тоа, но порано не. На пример, како што беше со Законот за вработување, кој го донесоа на брзина, би рекол на мала врата. Па, потоа се коригираа, но не до крај. Законот мора да оди на расправа кај Економско-социјалниот совет, па потоа на Влада, како на некој посебен филтер, да се даде на собраниска расправа во комисиите. И затоа чекаме околу овој Закон, него треба да го направи министерот за труд и социјална политика. Мислам дека нема да биде тол-

неработни денови, недели итн. Според нив, 14 дена биле доволни за работникот да се одмори, да може потоа повторно да работи, а со тоа нешто и работодавецот да "уќари", бидејќи две недели нема да му плаќа за користењето на ова право. Што се случува во Австрија, која можеби 100 години е капиталистичка земја, а годишниот одмор е 5 недели, а за оние кои имаат повеќе од 20 години стаж одморот е 6 недели. Во Англија, најстарата капиталистичка земја, одморот е еден месец. Потоа, Луксембург 5 недели, Италија 4, Германија 4, Франција 5 недели, а нашите работодавци кажуваат нешто сосема друго. Нели ние се стремиме кон Европа, мораме да се прилагодуваме кон неа, а таму се случува токму спротивното. Не може да биде оправдување ова што сега работодавците го тврдат, а главната причина што се донесува на новиот Закон за работни односи треба да се бара во процесот во кој Македонија мора законодавството да го усогласи со тоа на ЕУ. Синхронизација на законодавството се прави со измени, но во ЕУ навистина решенијата се похумани, отколку од оние кои ги предлагаат нашите работодавци. Или некои други идеи кои како да се движат во воздух, ги нема на хартија и притоа велат дека правата во Македонија се на многу високо ниво, односно дека има големо наследство од социјалистичкиот систем. Имено, постојат многу примери во Европа, во земјите во ЕУ, каде некаде за породилното отсуство е прифатено решението тоа да изнесува дури и до 2 години. Таму работничката има право да седи дома и да ѝ мирува работниот однос, а кога ќе заврши породилното боледување се враќа на работа. Секако дека оваа практика сè повеќе отсуствува. Што не зборуваат за тоа.



ИМАШЕ "БЕЗОБРАЗНИ" ПРЕДЛОЗИ

мано. Затоа не би сакал да коментирам некои други работи, кои беа толку ниски и нечовечки што навистина не треба ниту да се коментираат. Меѓутоа, откако подоцна увидоа дека во некои работи претераа, се чини дека се повлекоа. Сега ќе видиме како ќе се одвиваат работите, но тие не зависат од нив, туку од прашањата кои Владата ќе ги осознае или ќе ги комбинира во новиот текст на Законот за работни односи. Владата е таа што нуди текст, а надлежното Министерство за труд и социјална политика го подготвува и тоа подоцна го проследува до Собранието. Е, ние тука бараме да се запази она што е напишано во Социјалниот договор, а тоа важи за вакви закони, Владата е обврзана сите законски акти кои ги донесува претходно да ги даде на разгледување на Синдикатот и тој да учествува во нивното конципирање. Сега го направија

ку некоректен, бидејќи изјави дека така ќе биде, штом текстот ќе излезе ние повторно ќе го разгледуваме и ќе го кажеме нашето видување.


☀️ **Какви се искуствата во регионот и во ЕУ, бидејќи постојано се повикуваме на европското законодавство?**

МАНЕВСКИ: Секаде се различни, но не се како што кажува Владата. Еве, на пример, она што се однесува на сегментот боледување, кое често пати се потенцира, односно годишниот одмор. Предлогот на работодавците беше годишниот одмор да биде само две недели, а сега е 18 работни дена и плус некој ден, кој зависи од стажот на работникот итн., практично изнесува околу еден месец. Работодавците предлагаа тоа право да се намали за 50 проценти. Само две недели вкупно, и работни и


☀️ **Што станува со бројот на работни часови во текот на една недела?**

МАНЕВСКИ: Нашиот предлог е да се намали бројот на часовите во текот на работната недела. Сега таа изнесува 40 часа, а предлагаме да се сведе на 35. И ова искуство го има во други земји, во Финска се работи 35 часа, во Франција исто така, 35 часа, Белгија 38 часа, а и во Италија се предлага да се намали работната недела, итн. Доколку се прифати предлогот да се намали работната недела од 40 на 35 часа, сметаме дека ќе се отворат и нови работни места. Во податоците кои ги имаме се ставени и оние часови кои се однесуваат на прекувремената работа, а за која ние бараме ограничување. Во тој контекст, бараме ограничувањето да биде дневно, неделно, месечно и годишно. Во Зако-

нот кој сега е во употреба тоа изнесува 10 часа неделно, а предлагаме да се намали на 8 часа, 20 часа месечно или работникот да може да работи само 150 часа прекувремено во текот на една година. Ако кај некој работодавец има потреба да се работи повеќе, тој нека прими нови работници. Не би требало своите работници да ги тера многу да работат прекувремено, бидејќи кај некого тоа се одразува негативно на здравјето, на продуктивноста, а исто така, и се трошат предвреме. Ако навистина потребата е таква за континуирано да се работи прекувремено, значи кај него објективно постои потреба од ново работно место. Значи, тоа е нашата логика во која наоѓаме соодветни оправдувања за предлогот за намалување на бројот на работните часови во текот на неделата. Во ситуација кога имаме 400.000 невработени, тоа претставува соодветно решение за нашата држава.

 Во меѓувреме ССМ разговараше и со претставниците на Светска банка, какви информации разменивте?

МАНЕВСКИ: Претставниците на Светска банка два пати беа во нашите простории и разговаравме за правата и за положбата на работниците. Првиот пат ни дадоа еден прашалник, кој беше основа и за разговорите со Владата. Нè прашуваа за тоа колку ние сметаме дека треба да биде најниската плата во државата. Колку треба да се плаќаат придонесите? Имаше прашања за работното време. Ние како Синдикат им кажавме дека не прифаќаме правата на работниците да се намалат во новиот Закон. Тука ни помогна и официјалниот советник на премиерот, поранешниот министер за труд и социјална политика во Словенија, кој јавно кажа дека во никој случај не треба да се оди со таква идеја за намалување на правата на работниците во РМ.

 Кои беа генералните ставови на стопанските комори?

МАНЕВСКИ: Коморите прифатија некои наши прашања, а за некои беа рестриктивни. На пример, за годишните одмори, платените отсуства, платата, да не се утврдува најниската плата во државата и тоа да се прави со договарање меѓу работниците и работодавецот. Постоеше дури една најава да се оди со генерално решение кога ќе се склучува договор за вработување, тоа да биде договор на определено работно време. За нас, пак, тоа е сосема неприфатливо. Всушност, за нас основа е договорот на неопределено време, а во посебни ситуации каде тоа го налага самата потре-

ба на работа, замена на отсутен работник, сезонска работа, работа на определен проект кој трае одреден временски период, во тој случај работникот може да се вработува на определено време - половина година, една година итн.

работи, а има деца итн. Некој да го избрка, а за тоа да нема причина. Ние нема да му браниме на работодавецот да преземе нешто ако работникот дошол пијан на работа, спие, ги оштетил машините итн. Но, тие бараа генерално



НИ "ФРЛААТ" ПАМЕТ

Светска банка притиска, условува, а на крај решението е во Владата. Таа може да рече и не, како што тоа го направиле Словенците. Во врска со подготвувањето на Законот за пензиско и инвалидско осигурување, она што кај нас треба да се примени од септември, тие на СБ и рекле не. Словенците им се благодариле, а претставниците од Светска банка дури и си отишле од Словенија и ја затвориле канцеларијата. Во меѓувреме Словенија си донесе Закон за кој сметала дека ним им одговара. Тие практично го преработиле стариот Закон од ЈУ времето, оној кој и некои тука го оцрнија дека бил ваков, онаков, но со ваков закон и со некои измени, Словенците влегоа во ЕУ. Сега нам ни "фрлаат" памет дека со вакви предлози не можеме да влеземе во ЕУ. Често пати дури и се злоупотребува името на Светска банка. Некои велат дека тие бараат или притискаат да се менува овој Закон, но одлуката на законодавецот е да каже до тука може, но не и натаму. Со ваква рестрикција ќе настане хаварија на нашето општество. Во ваква лоша економска ситуација и уште да се сака да се намалат правата... Па, да видиме до каде ќе стигнеме.

Ние бараме таквото вработување да не биде повеќе од две години, а во принцип да се вработуваат на неопределено време. Инаку, никој работник не би давал сè од себе ако се вработува на ваков лош начин. Работодавците бараа да имаат право кога сакаат да го отпуштат работникот од работа. Едноставно да му речат оди си дома. И што направи тој работник, кому никој не му

право да ги отпуштаат работниците кога сакаат, да ги викнат на работа кога сакаат. Значи, поради злоупотреба на моќта на позицијата, може да дојде и до сексуално и други видови малтретирања кои ги има на работните места. Едноставно, "изживувања". Ти молчиш, но некогаш ќе ти "прејде преку глава", се случува само да зинеш со устата, а тој те брка од работа. На што ќе личи тоа.