



Фросина ТАСЕВСКА-РЕМЕНСКИ

“
*Umot neka
t i bi de voda~*
”

Во РМ прашањето на социјалната политика, вклучувајќи ги тука и темите за социјалниот дијалог и работничките права во контекст на нашата аспирација за членство во ЕУ, сè уште ја немаат сериозната приоритетност во нашата политика. Социјалната интеграција, социјалниот дијалог, пасивната и активната политика на пазарот на трудот, родовата еднаквост и работничките права, досега во Македонија не предизвикуваа доволно внимание кај аналитичарите во споредба со другите елементи на европскиот политичко-економски модел. Обично за овие теми се дискутира, пред сè, од аспект на политиката за редуција на сиромаштијата и кога состојбата со континуираниот раст на трошоците за живот ќе дојдат во критична фаза, што наметнува потреба од социјални пакети за социјално загроени семејства.

Потребно е да се вложи напор во елаборацијата на клучните начела на социјалниот дијалог и социјалната политика и нивен развој и промоција во мерки за практична примена и

јакнење на социјалната заштита на граѓаните. Без тоа Р Македонија ризикува да остане неподготвена за учество во социјалната димензија на членството во ЕУ, како на краткорочен, така и на среднорочен период. Дотолку повеќе што во меѓувреме во РМ социјалната грижа за граѓаните, особено законските решенија кои се однесуваат на работничките права, не се на нивото на социјалната политика на ЕУ.

Во своите почетоци идејата за обединета Европа не беше социјален, туку политички и економски проект. Интензивните расправи за социјалните прашања во ЕУ кои почнаа на почетокот на 90-тите години на минатиот век, се однесуваа на неколку темелни точки: зголемување на бројот на работни места, разновидност на избор на работи на европскиот пазар, еднакви услови за вработување, подобрување на условите за работа и живот, висок степен на квалитет на социјалната политика и социјална кохезија, но и поттикнување на опременоста на стопанските субјекти, со цел продуктивно прифаќање на промените во управувањето темелено на знаење.

Новата фаза во стратешката определба на ЕУ за модернизација на европскиот социјален модел настапи со усвојувањето на Лисабонскиот договор во 2000 година. Од тогаш прв пат социјалната политика се сфаќа во нејзината функционална и резидуална смисла. Во овој контекст се поставува прашањето: како во Македонија се разбираат социјалната политика и социјалниот дијалог?

Во најширока смисла, социјална политика е секоја политика која се развива на наднационално, национално и локално ниво, а се потпира на социјална визија за општеството и при спроведувањето влијае врз правата и можностите на граѓаните да ги задоволат своите животни потреби. Гледано низ оваа призма, функционалноста на македонската национална политика во делот на креирање мерки за зголемување на правата и на можностите на граѓаните да ги задоволат своите животни потреби е независна, ако се имаат предвид високата стапка на невработеност, животниот стандард и месечните трошоци за живот, кои постојано се во негативна корелација. Тоа продуцира бесперспективност за младите генерации и живот на рати и камати за задоволување на основните егзистенцијални потреби.

Реформата на социјалната политика по европски стандарди бара многу повеќе од нормирање на обврските и на правата. Потребно е создавање на операционализирани и практично применливи мерки за: промоција на локалниот развој, помош во реконструкција на индустрискиот капацитет, пазарот на труд, прилагодување на системот на социјалната сигурност на новите економски и општествени барања, прилагодување на правниот систем во однос на работните услови, правата на работниците и еднаквите можности на мажите и на жените, како и подобрување на заштитата на здравјето и безбедноста на работникот.

Според Меѓународната организација на трудот, социјалниот дијалог се одне-

ЕВРО НА МА РАБ ЗАКОН

сува на сите видови преговарања, консултации и размени на информации меѓу претставниците на власта и социјалните партнери или меѓу самите социјални партнери за прашањата од заеднички интерес поврзани со економската и социјалната политика.

Откако Собранието на РМ го донесе новиот Закон за работни односи, а претседателот не го потпиша Указот за прогласување на Законот, Собранието експресно, по итна постапка, без парламентарна дебата по текстот на законот и поднесените амандмани и без социјален дијалог со социјалните партнери го донесе Законот и тој е во сила. Законските решенија со кое се регулираат правата и обврските на работникот и на работодавачот се далеку поголеми од претходниот Закон и не се во духот на социјалната политика на ЕУ во делот на работничките права.

Мастришкиот договор (1993) им даде простор на синдикатите и на организациите на работодавачите да учествуваат во градењето на социјалната политика преку колективните преговори, како и можност тие да бидат консултирани во донесувањето на одредени одлуки и директиви. Амстердамскиот договор (1997) со себе донесе многу услови кои се однесуваат на елиминирањето на дискриминацијата според полот, расата, религијата и сексуалната ориентација. Во него се застапува принципот: "еднаква плата за еднаква работа - еднакво вреднување на трудот". Денес е невозможно да се замисли некоја политика во ЕУ да се осмислува и да се применува без сериозна вклученост на социјалните партнери. Социјалниот дијалог се смета за главна сила на иновацијата и промената. Во поширока смисла, социјалниот дијалог станува дел од севкупниот цивилен дијалог, кој вклучува разни субјекти од цивилното општество: невладините и непрофитните организации и институции, разните цивилни (граѓански) иницијативи, синдикатите и др. За да се обезбеди нов начин на управување со јавните работи во кои ќе се зацврсти сфаќањето за значењето и

ПЕИЗАЦИЈА КЕДОНСКОТО ОТНИЧКО ОДАВСТВО?!

СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ СЕ СМЕТА ЗА ГЛАВНА СИЛА НА ИНОВАЦИЈАТА И ПРОМЕНАТА. ВО ПОШИРОКА СМИСЛА, СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ СТАНУВА ДЕЛ ОД СЕВКУПНИОТ ЦИВИЛЕН ДИЈАЛОГ, КОЈ ВКЛУЧУВА РАЗНИ СУБЈЕКТИ ОД ЦИВИЛНОТО ОПШТЕСТВО: НЕВЛАДИНИТЕ И НЕПРОФИТНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ИНСТИТУЦИИ, РАЗНИТЕ ЦИВИЛНИ (ГРАЃАНСКИ) ИНИЦИЈАТИВИ, СИНДИКАТИТЕ И ДР.



важноста на социјалниот дијалог Европската комисија во 2002 година донесе два документа: The White Paper on European Governance и Towards a reinforced culture of consultation and dialogue.

Законодавствата кои се однесуваат на процедурите околу најмување, вработување и отпуштање на работната сила се именуваат како флексибилни и нефлексибилни работни законодавства. Законот за работните односи на РМ е со висок степен на флексибилност, односно се зголемуваат правата на работодавачот, а се намалуваат правата на работникот. Во ЕУ само Полска и Унгарија имаат пофлексибилно работничко законодавство, односно постојат општи клаузули кои треба да се почитуваат, а останатото се остава на работодавачот и работникот. Постојат индекси со кои се мери флексибилноста на работничката легислатива. Со индекс 3,4 на прво место со протекционистички закони е Словенија, а со 2,1 е Унгарија. Просекот во ЕУ е 2,4. Најнепротекционистички закони има Велика Британија.

Колективните преговарања во делот на подобрување на законските решенија, со кои се регулираат правата и обврските на работникот и социјалната политика кон вработените, генерално, имаат големо значење врз одредувањето на ширината на формацијата (квалификувањето) на работната сила, но и врз цената на трудот (висината на платата). Дали ќе има колективни преговори или не зависи од координацијата меѓу работничките здруженија (синдикатите и степенот на нивната интеграција) и здруженијата на работодавачите. Во колективните преговори државата има значајна улога. Се смета дека вистински преговори постојат само тогаш кога државата интервенира во помала мера.

Во Р Македонија густината на синдикалното членство последниве неколку години значително се намали или се подели на спротивставени табори од различни причини, меѓу кои препознатливи се: политизацијата на синдикалното раководство и членство, злоупотребата на членството за остварување на нечији лични цели, злоупотребата на синдикатот во политички цели и моменти, неефикасната правна помош при заштитата на работничките права, прашањето на јавност и отчетност во работењето, нискиот степен на свест кај синдикалното членство за потребата од мобилизација и синдикална реакција на флексибилизацијата на работничкото законодавство на штета на работникот и др.

Доколку се знае дека во темелниот документ на европската социјална политика "Социјалната програма за период од 2005 до 2010 година", тежиштето е ставено на подобрување на политиката во делот на: заштита на работничките права, подобрување на квалитетот и условите за работа, заштита и сигурност на работното место, правата на жените работнички (особено бремените жени), регулирање на работното време и прекувремената работа, информирање на вработените за нивните права и должности, тогаш македонските власти тешко дека можат пред стручната јавност аргументирано да го бранат ставот дека Законот за работни односи е во согласност со законодавството и правото на ЕУ.