



МЕСЕЧЕН БИЛТЕН

Публикација на Сојузот на синдикатите на Македонија
Излегува еднаш месечно
Број 19 Јули 2013 година

ССМ И МТСП ВО БОРБА ЗА БЕЗБЕДНИ УСЛОВИ ЗА РАБОТА



Министерот Диме Спасов на средба со Претседателството на ССМ - Сојузот на синдикатите на Македонија и Министерството за труд и социјална политика оваа година за прв пат одлучија заеднички и превентивно да дејствуваат за заштита на работниците од високите температури

На 26 јули во ССМ се одржа прес конференција, на која министерот за труд и социјална политика Диме Спасов и претседателот на ССМ д-р Живко Митревски ги информираа медиумите за заедничката агенда за заштита на работниците од тропските температури, кои во овој период од летото станаа вообичаена појава во Република Македонија.

Станува збор за комплекс на мерки, кои се повеќедимензионални и ќе опфатат повеќе субјекти, истакна претседателот Митревски. Мерките се насочени кон соодветна организираност на работата, пресметка на ризиците по работните места, едукативни моменти, препораки за должината на работното време, задолжителни мерки за климатизирање, заштитни средства, посебен режим на исхрана и друго. Задоволни сме што ССМ со МТСП и Владата за прв пат создаваат посебна програма за заштита од високите температури, нагласи претседателот Митревски. Министерот Диме Спасов информираше за препораките и мерките кои треба да ги почитуваат работодавачите. Во врска со зголемените температури Државниот инспекторат за труд во соработка со Институтот за медицина на трудот и Институтот за јавно здравје секојдневно ја следат временската состојба, зголемените температури, како и индексот на УВ зрачење, според показателите на Управата за хидрометеоролошки работи на Република Македонија.

Претседателот Митревски ги запозна новинарите со Предлог – мерките на ССМ за безбедност и здравје при работа и влијанието на топлотните бранови врз здравјето на работниците. Сојузот на синдикатите на Македонија во остварувањето на своите цели приоритет му дава на доследното остварување на правото од работен однос работниците да работат во безбедни и здрави услови за работа. Во таа смисла, а со заштита на здравјето на работ-

-ниците во летната сезона, кога се изложени на високи температури на своите работни места, кои штетно се одразуваат врз нивното здравје, ССМ бара да се создаваат соодветни услови за работа и да се превземаат неопходните мерки кои ги предвидува работно-правната норматива по ова прашање, посебно од страна на работодавачите, како непосредно одговорни. Согледувањата и информациите на ССМ, кои се темелат врз научни и стручни истражувања на специјализирани установи во Република Македонија, потврдуваат дека заради високите температури, најризични работни места по здравјето на работниците се оние од секторите: градежништво, земјоделство, електро-енергетика, металургија, транспорт/сообраќај, рударство (површински коп), трговија, прехранбена индустрија, комунална хигиена, текстилна индустрија, армија, полиција, пожарникари, и воопшто работници кои изведуваат теренски работи.

За да се избегне топлотната исцрпеност, да се постигне работната норма и работниците да не губат приходи, односно да се постигнува работната продуктивност, **ССМ бара работодавачите, како најодговорни:**

- Да преземаат превентивни мерки кои ќе се однесуваат на соодветна организација на работата.
- Да вршат контрола на работниот процес и да извршат проценка на ризик на работните места;
- Да ги информираат работниците за високите температури, за топлотните бранови и за штетноста на УВ зраците, и да ги едуцираат за давање прва помош и за другите постапки и мерки што треба да се превземат за спречување на можните последици од влијанието на топлината врз нивното здравје;
- Да ја избегнуваат прекувремениот работа, да се користат паузите за одмор кои се утврдени со закон и ако е потребно да се користат дополнителни паузи за одмор кога температурата е висока, особено меѓу 11,00 и 16,00 часот;
- За оние кои работат на отворен простор, да обезбедат разладување во определено засолниште или место под сенка;
- За оние кои работат во затворен простор да обезбедат добро вентилирано и климатизирано работно место
- Да го следат здравјето на работниците и да организираат медицински прегледи согласно Законот;
- Да обезбедат и да бараат употреба на лични заштитни средства, да препорачуваат носење соодветна облека, земање потребни количини течности, посебен режим на исхрана во летниот период и други превентивни мерки.

ССМ апелира во оние работни средини каде што нема синдикат, вработените синдикално да се организираат и да избираат свои синдикални претставници, како и свои претставници за безбедност и здравје при работа кои ќе ги застапуваат нивните права според Законот за безбедност и здравје при работа, и да бараат работодавачот да соработува со нив, да ги информира и да обезбеди услови за извршување на нивните задачи.

Работниците, доколку имаат здравствени проблеми како резултат на високите температури, преку синдикалните претставници или претставниците за безбедност и здравје при работа тоа да го пријавуваат кај работодавачот, кој треба да ја разгледа можноста за преместување на друго работно место на тој работник или да одобри отсуство од работа во тој период. Ова особено се однесува на вулнерабилните групи на вработени: повозрасни работници, хронични болни, бремени жени.

Во спречувањето на можните последици по здравјето на работниците како резултат на летните високи температури и топлотните бранови, ССМ смета дека е потребен повеќедимензионален пристап и вклучување, пред сѐ, на: Министерството за здравство, Министерството за труд и социјална политика, Националниот совет за безбедност и здравје при работа, Институтот за јавно здравје, Институтот по медицина на трудот, Државната трудова инспекција, локалната самоуправа, невладиниот сектор, и секако експертската и професионална заедница. Во таа функција би било и носењето на Акционен план на национално ниво за превенција од топлотните бранови, со цел да се избегнат ризиците по здравјето на работниците, што позитивно ќе се одрази врз зголемувањето на економскиот бенефит и за работниците и за работодавачите и за целокупната општествена заедница.

Министерот Диме Спасов објасни дека **државните инспектори на труд ќе бараат да се спроведуваат безбедносни мерки и ќе ги даваат следните препораки:**

- адекватна вентилација и по можност климатизација во работниот простор,
- да се избегнува работа на отворено за време на најтоплиот период во денот, од 11 до 17 часот,
- промени во организацијата на работниот процес (воведување двосменска работа),
- обезбедување засолништа каде вработените можат да се разладуваат
- почести паузи во текот на работата и консумирање течности,
- работната облека да биде од лесна порозна ткаенина, а при работа на отворен простор да се носат очила и капи
- превентивни мерки за зголемени опасности од несреќа при работа.

Доколку не се преземат мерки за заштита на безбедноста и здравјето од страна на работодавачите, согласно Законот за безбедност и здравје при работа, ако инспекторот за труд врз основа на надзор кај работодавачот утврди дека постои непосредна опасност по безбедноста и здравјето при работа на вработените со решение ќе се забрани работата во целост или на дел од опремата за работа, на дел од погони или на целиот технолошки процес. Ако работодавачот не постапи по решението на инспекторот за труд и во определен рок не ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци ќе се санкционира според одредбите од Законот, при што ќе се казни со прекршок со глоба од 5.000 до 8.000 евра за правно лице и со глоба од 5.. До 1.000 евра за одговорно лице.

Во минатата 2012 година, кога Република Македонија беше зафатена со топлотен бран, фаза 2 (портокалова фаза) државните инспектори за труд дневно извршуваа по 80 инспекциски надзори, со по 30 решенија за забра-

-на за вршење работни задачи, во периодот од 11 до 17 часот. Донесените вршенија на државните инспектори за труд работодавачите ги почитуваа и поради тоа не беше покрената ниту една прекршочна постапка.

Оваа недела е донесен Акциски план за до крајот на 2013 година, при што секој од државните инспектори за труд од областа безбедност и здравје посебно се задолжени да вршат месечно по 40 инспекциски надзори кај правни субјекти, при што ќе го утврдуваат спроведувањето на законските регулативи и значително ќе се зголеми контролата, информираше министерот Спасов.

КОНТИНУИРАНИ ПРЕГОВОРИ СО ОРГАНИЗАЦИЈАТА ЗА РАБОТОДАВАЧИ ЗА ОПШТИОТ КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР ЗА ПРИВАТНИОТ СЕКТОР



Во јуни и јули 2013 година се одржаа повеќе средби меѓу Сојузот на синдикатите на Македонија и Организацијата на работодавачи на Македонија. Целта на средбите е усогласување на ставовите за Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството.

На средбите се изнесуваат мислењата и барањата на двата социјални партнери, кои имаат постигнато висок степен на соработка.

Претставниците на двете организации беа предводени од претседателите д-р Живко Митревски и Ангел Димитров.

Претставниците на ССМ на преговори во Организацијата на работодавачи

ИНТЕРВЈУ НА Д-Р ЖИВКО МИТРЕВСКИ ЗА МАКЕДОНСКАТА ИНФОРМАТИВНА АГЕНЦИЈА



На 15 јули Македонската информативна агенција (МИА) објави интервју со претседателот на ССМ д-р Живко Митревски. Написот, посветен на мобингот и залагањата на ССМ, го пренесуваме во целост.

Синдикалното движење на европско и на светско ниво, вклучувајќи го и синдикалното движење во Република Македонија, особено во последните години посебно внимание му посветува на вознемирувањето на работното место, односно, на мобингот. Неодамна, на иницијатива на Сојузот на синдикати, кај нас беше донесен Законот за мобинг, што е од исклучително значење за уредувањето на односите во работните средини. Донесувањето на законот е од историско значење, затоа што ќе придонесе за создавање здрава работна средина и релаксирани односи, вели претседателот на ССМ д-р Живко Митревски.

Како беше регулиран претходно во законска рамка проблемот на мобинг во Република Македонија?

- Барањата на ССМ како предводник за донесување на нов посебен закон за мобинг наоѓаа основа во недоволната правна рамка и правна лимитираност на оваа појава обработена само со еден член во Законот за работни односи. Имено, во Република Македонија постоеја и претходно правни норми кои ги забрануваат и санкционираат постапките (активностите) со кои се врши мобинг: Уставот на РМ, Законот за заштита од вознемирување на работното место, Законот за работни односи, Кривичниот законик, Законот за безбедност и здравје при работа, Законот за еднакви можности на жените и мажите, Законот за заштита од дискриминација и колективните договори, Законот за мирно решавање на работните спорови.

На пример, согласно Уставот на РМ, државата има обврска да ги обезбеди основните слободи и права на човекот и граѓаниот признати со меѓународното право. Со член 10 и 11 се забранува секој облик на мачење, нечовечко или понижувачко однесување, казнување, како и присилна работа. Во член 25, на секој човек му се гарантира почитување и заштита на приватноста на неговиот личен и семеен живот, достоинството и угледот. Во член 32 се прецизирани работните права и права од работен однос (секој човек има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работа, материјално обезбедување за време на невработеност.

Секому под еднакви услови му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Законот за работните односи во 2009 година е дополнет со членот 9-а со цел правно регулирање на мобингот во РМ. Практиката покажа дека целта не се постигна, односно во судска постапка се наоѓаат само неколку случаи на мобинг, за кои не е донесена правосилна судска одлука, и така натаму.

Меѓутоа, заради суптилноста на прашањето на мобинг, односно заштита од психичко и полово вознемирување на работното место, и обезбедување здрава работна средина, Сојузот на синдикатите на Македонија бараше тоа нормативно да се уреди и да се донесе посебен закон, бидејќи со само еден член во Законот за работните односи, кој само го дефинира и забранува мобингот, повеќе се усложни отколку што се пружи можност да се решаваат случаите на мобинг. Од овие причини, ССМ покренала иницијатива за носење на Закон – лекс специјалис, која ја промовираше на Првوماјската манифестација во 2012 година, под мотото: „Да го заштитиме човековото достоинство со донесување закон за заштита од мобинг“.

Освен ангажманот на ССМ, кој е уште заслужен за донесувањето на законот за мобинг?



- ССМ предложи текст за законот кој беше ставен на дневен ред на Економско-социјалниот совет. Иницијативата беше прифатена од ЕСС и Министерството за труд и социјална политика покренала активности за утврдување на Предлог-текстот на Законот, во кои беа вклучени социјалните партнери. По иницијативата и Предлог-текстот на Законот се изјасни Владата на РМ, а по нивното прифаќање, Предлог-законот беше ставен на дневен ред на Собранието на РМ и изгласан. Ставот на ССМ беше да се стави законска рамка на проблемот наречен мобинг, прифатен и поддржан и од нашето членство и од пошироката јавност. На дебатите и работилниците за мобинг што ССМ ги одржа, како и на дебатите за овој проблем организирани од други субјекти, неподелено беше размислувањето дека во нашата држава заради масовноста и зачестеноста на психичкиот притисок врз вработените, кој носи не само последици по нивното здравје, туку и по нивниот работен статус, е

Во услови на голема конкуренција на пазарот, светска финансиска криза, голема невработеност и беспарица се испушта фактот дека здравата работна средина може да донесе економски прогрес и благосостојба во државата

потребно да се започне што поскоро процедура за носење на посебен закон за мобинг. Овој закон беше неопходно да се донесе и да помогне во ублажувањето на последиците и решавањето на споровите на работа кои се резултат на мобинг. Им се заблагодарувам на сите субјекти кои придонесоа проектот со законот да биде успешно завршен. Тоа се гранските синдикати, секциите на жени, Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг при ССМ, голем број невладини организации и граѓански здруженија, посебно работните групи во Министерството за труд и социјална политика, а од пратениците би ја истакнал пратеничката Лилјана Поповска, која од почеток беше присутна во сите иницијативи.

Што покажа анкетата за мобинг која ја спроведе ССМ, колку е процентуално присутен мобингот кај нас и какво е неговото влијание врз работното место?

- Во рамките на регионалниот проект „Антимобинг мрежа – МК“ што го реализираше ССМ и Синдикатот на финансиските дејности на Македонија во 2011 година, со цел да се добијат показатели за состојбата со мобингот во Република Македонија, беше спроведена анкета. Беа опфатени 1.114 испитаници - членови на синдикатите, од повеќе од 30 градови во РМ. На прашањето дали биле жртва на мобинг во последните 6 месеци, 44% од испитаниците одговориле потврдно, а дека биле сведоци на мобинг одговориле потврдно 42%. На боледување биле 12% од вработените, и тоа најмногу во текстилната индустрија – 4,9%, а штетата од боледувањата месечно изнесуваше 1.077.600 евра или на годишно ниво 12.931.200 евра. Кога на претходните трошоци ќе се додадат и трошоците за: рехабилитација, намалената работна способност и продуктивност, санирањето на последиците врз семејството, штетните последици врз соработниците и воопшто односите во претпријатието, и трошоците при водење на судска постапка, штетата би била најмалку 3 пати поголема или вкупната штета би била еднаква на 258 милиони евра. Овие податоци загрижуваат и укажуваат дека мора интензивно да се ангажираат сите одговорни субјекти и да се промовира потребата од почитување на правата на работниците утврдени со македонските правни прописи, кои се темелат врз меѓународните стандарди, а кои се однесуваат на тоа секому да му се обезбедат еднакви можности да живее достоинствено од својот труд.

Какви санкции предвидува законот?

- Задоволни сме што постојат сериозни санкции, од пет до шест илјади евра казни за вршење мобинг и до четири илјади за одговорното лице. Работодавачите се должни во рок од три месеци да ги известат работниците за законот, додека е внесена и категоријата надомест на штета. Донесувањето на законот е верификација на социјалниот дијалог во Македонија. Помеѓу останатото и верификација на кампањата на ССМ од минатата година. Ова е трет стратешки закон што се носи по иницијатива на ССМ.

Во кои области е најзастапен мобингот кај нас?

- Најмногу лица-жртви на мобинг има во текстилната индустрија, здравството и администрацијата. Во однос на типот на притисоците околу 60 отсто се однесува на остварување на работниот однос, додека најзастапено е психичкото вознемирување, пред физичкото и половото вознемирување.

Кои се препознатливи знаци на мобинг визави она што значат класични повреди на работниот однос?

- Според Х. Лејман, некои од претпознатливите знаци на мобинг кои можат да се препознаат како напади врз квалитетот на работната и животната средина се: недоделување или одземање на сите работни задачи од жртвата, доделување на бесмислени работни задачи, доделување работни задачи под знаењето и квалификациите на жртвата со цел да се дискредитира, континуирано и неоправдано доделување на нови работни задачи, доделување на работни задачи со кои се напаѓаат душевниот, моралниот и верскиот интегритет на жртвата. Како напади врз здравјето на работникот преку мобингот, најчесто се идентификуваат: присилување на работа што го оштетува здравјето, закани со физичко насилство, примена на т.н. лесна сила, телесно малтретирање, предизвикување трошоци за да и се наштети на жртвата, правење физичка штета во домот или на работното место на жртвата и сексуален напад.

Во рамките на проектот „Анти мобинг мрежа- МК“, се правеше обид да се направат и разлики од она што е мобингот наспроти она што се класични повреди на работниот однос. Во оваа смисла како критериуми беа наведени следните: дали постои психичко малтретирање (психо-терор, психичко вознемирување), дали постои врска меѓу несаканото однесување и психо физичкото здравје на жртвата (нужно е да се разликуваат лица кои имаат психички сензации независно од работната средина и атмосфера, хиперсензибилни лица наклонети кон депресија, лица кои лесно се навредуваат), воочување на битните елементи е нужно за да може да се реализира навреме и соодветно и за да може правилно да се окарактеризира спорното однесување, заштитата на здравјето и приватноста на работникот, обврски во врска со заштитата на здравјето, заштитата на приватноста- кои податоци смеат да се собираат, како се обработуваат, кој има право да располага со нив, мобинг како последица како непримерно манипулирање со приватни податоци, видео надзор, прекувремена работа, ноќна работа, годишни одмори.

Зошто за ССМ е значајна заштитата од мобинг и која е неговата улога?

- Сојузот на синдикатите на Македонија посебно се залага за остварување на основното човеково право на здрава и безбедна работна средина која на вработените ќе им овозможи социјален и економски продуктивен живот и во тие рамки ја акцентира потребата од грижа и заштита од психичкиот притисок, малтретирањата, омаловажувањата на работното место – мобинг. Во услови на пазарно стопанисување и голема конкуренција на пазарот, светска финансиска и должничка криза, висок степен на невработеност, беспарица, се запоставува ова право и се испушта еден битен факт, дека нормална и здрава работна средина може да ги даде посакуваните деловни резултати, вкупен економски прогрес и благосостојба во државата.

Што ги советувате работниците кои се жртви на мобинг и дали со оглед на новиот закон евентуално ги охрабрувате да покренат иницијатива за да се заштитат и да ги остварат своите права?

- Ги охрабруваме работниците да се заштитуваат и да ги остваруваат своите права врз основа на овој закон. Слободно нека се обраќаат до правните застапници на ССМ, до гранските синдикати и до Канцеларијата за помош. Апелираме и до работодавачите да ги почитуваат работничките права и да придонесат во создавањето релаксирани индустриски односи. Ќе сториме се законот да не остане на хартија, туку вистински да заживее и во тој правец. ССМ ќе спроведува и дополнителна едукација на членовите за мобингот.

Со цел да ја издигне свеста кај работниците и целокупната јавност за постоењето и потребата од препознавање и заштита од мобинг, Сојузот на синдикатите на Македонија дејствува превентивно. Води кампањи, се едуцираат работниците преку: семинари, работилници, трибини, кои во изминатиот период беа одржувани или самостојно или во партнерство со синдикатите од Република Македонија и европските и светски синдикални асоцијации и организации – ИТУЦ и ЕТУЦ, Меѓународната организација на трудот, Министерството за труд и социјална политика – Секторот за еднакви можности, Организацијата на работодавачи на Македонија, фондации, како и со невладиниот сектор.

Сојузот на синдикатите на Македонија, Синдикатот на финансиските дејности на Македонија и Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг, во 2012 година организираа обуки и доделија 20 лиценци за антимобинг советници, кои денес работат на превенцијата и сузбивањето на мобингот. Во Канцеларијата за помош и едукација на жртвите на мобинг има многубројни обраќања, претежно на лица на возраст од 21-41 година, од кои дури 97% од случаите имаат последици од мобингот, а кај 48% дошло до престанок на работниот однос.

Која е улогата на синдикатот како посредник во евентуалниот конфликт?

Во превенирањето на мобингот, особена важност има соработката и комуникациите со Синдикатот. Потребно е да се применат комуникациски вештини особено од страна на синдикалниот претставник, како и претставникот за безбедност и здравје при работа, во приодот за решавање на проблемот на жртвата на мобинг. Потребно е да се посредува во евентуалниот конфликт, со цел вклучените страни подобро да се разберат меѓусебно, да се изврши анализа на слученото и да ги дефинираат заедничките точки кои ќе им овозможат да продолжат заедно да работат или да се оддалечат во атмосфера на заемно почитување. Заради комплексноста и сериозноста на последиците од мобингот, пред сѐ заради нарушување на здравјето на жртвите на мобинг и влијанието врз пошироката животна и работна средина, мобингот станува општествен проблем и бара соодветно да се третира. Еден од нужните чекори е да се води социјален дијалог на сите нивоа, со цел за сочувување на работоспособноста и квалитетот на работата како замен интерес на сите социјални партнери.

Разговорот го водеше новинарката на МИА Драгица Христова



Интервју на д-р Живко Митревски
за РСЕ, 28 јули 2013

МИТРЕВСКИ - ЦЕНИТЕ РАСТАТ, ТРЕБА ДА РАСТАТ И ПЛАТИТЕ

Само околу 3,2 проценти од вработените добиваат плата повисока од 30 илјади денари. Ако ја имаме предвид висината на потрошувачката кошничка од 32.571 денари, тогаш е очигледно дека недостасуваат сериозен дел на средства за задоволување на потребите на едно четиричлено семејство, вели претседателот на ССМ Живко Митревски во неделното интервју.

Господине Митревски, како ја оценувате состојбата со работничките права во Македонија, и тоа да не одиме предалеку, туку во споредба со земјите од регионот?

Факт е дека Република Македонија, слично како и останатите држави, живее во услови на сериозна светска економска, финансиска и должничка криза и тоа беше еден предизвик и на социјалните партнери, навистина да седнат, да поразговараат сериозно во делот на стратегиите што ќе се градат, пред си околу обезбедување на стандардот на работниците, околу обезбедување на работната и материјалната сигурност на работниците и она што значи една перспектива или иднина во делот на egzистирањето, во делот на одржувањето на пензиските системи. Во оваа смисла, начелно постигнавме договор дека во вакви услови не смееме да дозволиме помасовно отпуштање на работници, не смееме да дозволиме намалување на плати во Република Македонија и исто така стратешка определба беше да ја задржиме висината на пензиската граница и тоа беа во основа трите столба на кои почиваше и се реализираше целокупната стратегија. Значи, ако направите една посериозна анализа во однос на тоа што се случува околу Република Македонија, па и малку пошироко, ќе видите дека насекаде сигурноста на работните места е сериозно доведена во прашање, дека во далеку поголем број на држави таа пензиска граница е зголемена, а исто така има драстично намалување до 30 отсто и на платите, што значи дека за разлика од овие други држави, обезбедивме каква-таква материјална и социјална сигурност за работниците и обезбедивме ефектите од оваа исклучителна криза да не бидат на тој начин рефлектирани во нашата држава. Тоа не значи дека во државата немаме проблеми, платите во Република Македонија се ниски, имаме зголемување на цени и навистина сериозен предизвик е на ова поле, како и на кој начин социјалните партнери во иднина ќе го менаџираат и овој дел.

Неодамна излезе информација дека речиси година и половина ни еден работодавач не е казнет за неисплаќање минимална плата. Навистина ли толку се почитува законот за минимална плата?

Значи, не случајно долго време дебатиравме, разговаравме, ја направивме таа историска придобивка која досега не беше направена во Република Македонија, донесен е законот за минимална плата и она што долго време го разговаравме беше висината на таа минимална плата, дали таа висина ќе им одговара и на работодавачите, кои се или не се спремни да исплаќаат таква висина на плата. Времето што помина покажа дека сме биле во право кога сме утврдиле еден ваков принцип, значи да не врзуваме со определен износ, туку да ја врземе на 39,6 отсто од просечната плата. Најновите статистички податоци го демантираа и оној дел кој често пати се критикуваше, дека во одредени сегменти, или посебно кај текстилот, кај кожата и кај обувките, дека нема да биде достигната таа висина, дека тој грејс период тече и нели висината е далеку помала во однос на она што беше, или 6.859 виз-а-ви 8.050 денари, меѓутоа најновите податоци точно покажаа дека просечната нето исплатена плата и во текстилот е 10.804 денари, во делот на производство на облека е 10.490 и делот на исплата на просечна плата во кожарската индустрија е околу 10.049 денари. Тоа значи дека во овие услови дури имаме еден исчекор повеќе во делот на минималната плата, бидејќи нели се знае дека моментално е 8.050 денари, што значи дека овие анализи ја потврдија нашата позиција дека и во овие гранки каде што се сметаше дека ќе биде најпроблематично, имаме исчекор напред, а да не зборувам во делот на тоа што со утврдувањето на оваа висина на минималната плата, која знаете дека пред донесувањето на законот беше 4.500 до 5.300 денари, обезбедивме зголемување на платите од 30 отсто во делот на другите гранки каде што со колективните договори автоматски дојде до зголемување на висината на коефициентот, што значи дека обезбедивме во поголем дел на гранки зголемување на плати. Значи, навистина би било скандалозно доколку и оваа плата од 8.050 денари не би можела да се исплаќа во Република Македонија. Оценката беше дека оваа плата се исплаќа и дека може да се исплаќа. Утврдени се одредени аномалии каде што одреден број на работодавачи имаа намера можеби да ескивираат или да играат одредена игра со тие 2.000 денари што им ги исплаќаа на работниците, па потоа имаа обврска да ги враќаат назад или, пак, 2.000 денари даваа во одреден вид на бонови па истите беа вулгарно приморани тие бонови да ги реализираат во рамките на одреден тип на продавници, но мислам дека со реакцијата што ја имавме и со кампањата што ја имавме по донесувањето на законот за минимална плата, бидејќи имаме структура на ниво на целата територија на земјата, и врз основа на заедничкиот ангажман со инспекцијата за труд, доживеавме сепак овој закон за минимална плата да се реализира и да немаме драстично нарушување на спроведување на законот за минимална плата.

Доволна ли е таа минимална плата од 8.050 денари? Дополнително на тоа, според податоците на Државниот завод за статистика, речиси половина од оние кои примаат плата добиваат под 12 илјади денари. Има ли простор и потреба за зголемување на платите во Македонија?

Апсолутно има потреба да се зголемуваат платите во Република Македонија, ако се имаат предвид и предвидувањата за зголемување на цените на производите, за зголемување на цените на храната. Радува можеби еден податок што Република Македонија не падна драстично во делот на обезбедување на висината на производството, напротив, бележи раст од 2,9 отсто во тој дел или во носечкиот дел кај градежништвото каде што имаме драстично зголемување на продуктивноста и на производството, но од друга страна, пак, податоците што ги добивме исто така покажуваат дека 80 илјади работници примаат плата некаде во висина на минималната плата. Радува податокот дека најновите податоци што ги добивме зборуваат дека и во овие три гранки што ги споменав претходно платата доаѓа веќе над 10 илјади денари и некаде околу 400 илјади работници примаат плата од 12 до 20 илјади денари, додека само околу 3,2 проценти од вработените добиваат плата повисока од 30 илјади денари. Ако ја имаме предвид и висината на потрошувачката кошничка од 32.571 денари, тогаш е очигледно дека сепак недостасуваат сериозен дел на средства кои треба да одат во смисла на задоволување на потребите на едно четиричлено семејство и тоа е оној податок за којшто зборуваме и за којшто преговараме дека во секој случај треба да го отпочнеме и процесот на преговори за зголемување на висините на платите во Република Македонија. Таму каде што имаме потпишано колективни договори и каде што имаме здраво синдикално организирање, тој процес го започнавме. Значи, имаме некаде околу 12 грански колективни договори, каде што по донесувањето на законот за минимална плати ги зголемивме платите, но останува да разговараме дополнително по завршување на кризата, која сметам дека од идната година можеби ќе има едно поинакво видување во делот на ваквата криза и менаџирањето со кризата и дека ќе се обезбеди простор да позборуваме и за зголемување на платите кај тие најниски категории, односно кај таа категорија од 80 илјади работници.

Ја споменавте потрошувачката кошничка, зошто не сте погласни во нејзиното објавување?

Прв пат после 20-тина години, ССМ излезе со објавување на овие податоци, Податоците не се случајни, податоците беа ставени во функција на донесување на повеќе закони, и тие беа основата за да побараме донесување на повеќе закони, како што е законот за минимална плата, понатаму тоа ни беше основа за започнување на преговорите и разговорите во врска со потпишување на колективните договори и со склучувањето на колективните договори. Така што, оваа висина на потрошувачка кошничка сме единствени што ја објавуваме, за жал. Ние ја манифестираме, ја промовираме и на нашите веб страни, ја промовираме и во економски списанија, ја промовираме по консалтинг претпријатија и нема прес-конференција каде што не ја промовираме, но останува дека многу малку, пак, се споменува од другите субјекти и претставува репер за некаков вид на градење стратегии за справување со одредена економска состојба.

Господине Митревски, ве обвинуваат дека сте „жолт синдикат“, односно дека сте премногу близок до власта. Како одговарате на тие обвинувања? Може ли, според вас, синдикатот да биде успешен без блискост со власта?

Самиот факт што се донесени неколку историски закони што порано ги немало, доволно зборува дека, ако сме биле „жолт синдикат“, немало да преземеме ништо. Значи, ние сме успеале да не дозволиме масовно отпуштање на работниците, ние сме успеале да нема намалување на платите, ние сме успеале да нема зголемување на пензиската граница, ние сме успеале да го донесеме законот за минимална плата, законот за европски работнички совети, еден од суштинските кој овозможува враќање на работничката партиципација во државата, сме го донеле законот за мобинг, сме отвориле постапки за институционализирање на позицијата на синдикатите и на локално ниво со потпишување на спогодби за формирање низа локални економско-социјални совети. Тоа се конкретни резултати кои никој не може да ги скрие и никој не може да ги демантира. Ние издадовме една брошура во која зборуваме какви си придобивки има во Законот за работни односи од 2010 година наваму. Ние го спречивме процесот на рунирање на работничките права во Република Македонија, обезбедивме имплементација на 19 европски директиви, обезбедивме заштита на неколку целни групи, на жените, на бремените жени, обезбедивме нешто што предизвика дури и вчудоневидување насекаде во делот на имплементирање на директивата за информирање и консултирање каде што во најновите измени во Законот за работни односи дури ги натеравме работодавачите да ја објавуваат и платата во самите огласи, за прв пат во Република Македонија обезбедивме доколку биде утврдено дека има повеќе од двајца работници кои не се пријавени, да може и да се затвори тоа претпријатие, а работниците да добиваат плата во висина од 70 отсто што ќе ја исплаќа тој работодавач. Ова се конкретни активности кои критичарите треба малку посериозно да ги анализираат и да ги земат предвид. Значи, резултатите се тие кои зборуваат каков е ССМ и не случајно е тоа што во овој период го добивме и придружното членство во Европската конфедерација на синдикати, го добивме придружното членство во Светската конфедерација на синдикати и сите тие епитети што ги добиваме за начинот и активностите. Значи, има простор, во услови на криза, секаде каде што имаме свесни и одговорни социјални партнери, доколку седнат на маса, доколку разговараат за проблемите, доколку одберат стратегија што ќе биде во интерес на работниците, на граѓаните и на државата, навистина да може да се договорат, а не да спроведуваат едните или другите само чиста демагошка политика од типот на синдикатите, дека нешто ќе правиме, па ќе се собираме и ќе протестираме, а зад себе нема да имаме никакви резултати. Значи, таа стратегија е нешто поинаква и еве ја, истата во рок од овие три години дава драстични резултати кои ви ги кажав, а за кои тие критичари малку сериозно треба да се позанимаваат и да ги анализираат.

Но од друга страна имаше и намалување на работничките права. Имаше намалување на времето во кое има се дава надоместок на работниците што се прогласени за технолошки вишок, проблеми со породилното боледување за жените со патолошка бременост... Кога си ќе ставите на вага, задоволни ли сте од вашите досегашни резултати?

Да се работи во синдикат, никогаш нема задоволство. Самата работа што е поврзана со проблеми, со решавање на тие проблеми, не може да предизвикува задоволство, ако живеете во услови на криза, ако имате ваква стапка на невработеност, ако имате проблеми кои постојано се наметнуваат од разна природа. Задоволството е во делот на она што претходно го споменав, донесовме историски закони, донесовме историски прописи, донесовме и обезбедивме заштита на огромна категорија на работници виз-а-ви што од прилика изгубивме одредени права кај една помала категорија на работници, но ако се стави си на вага и ако се види кои се тие резултати што се постигнати, оние три столба за коишто зборував на почеток, навистина можам да кажам дека во голема мера, програмите и целите на ССМ и на синдикатите и на ова раководство навистина, дури можам да кажам дека, со оглед на квалификациите што ги добиваме во последно време, претставуваат и соодветен пример и за другите синдикати. Ќе повторам, во услови на криза да немате масовни отпуштања, да немате намалување на плати, да немате зголемување на границата за пензионирање, да немате вулгарно протезирање на флексибилноста на работната рака и да ја обезбедите сигурноста на работните места, да имате потпишан колективен договор за приватен сектор во кој не е намалено ниту едно работничко право, а во тек сме со преговори да утврдиме уште едно занемарено работничко право, навистина сметам дека одат во насока на обезбедување на нашите програми и цели.

Интервјуто го водеше новинарот на Радио Слободна Европа Срѓан Стојанов

ПРЕЗЕНТАЦИЈА НА СТУДИЈАТА НА МОТ ЗА МЛАДИТЕ И ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ ВО МАКЕДОНИЈА



Лидерите на македонските синдикати Слободан Антовски, д-р Живко Митревски и Мирјана Андреска на промоцијата на Студијата на МОТ

Со оваа студија се добиваат податоци и основи за градење политики за полесно вклопување на младите на пазарот на трудот. Ова беше кажано на претставувањето на студијата "Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во Република Македонија", што на 1 јули во хотелот "Арка" го организираше Меѓународната организација на трудот.

Како што информираше координаторот на МОТ Емил Крстаноски Студијата ја изработија Меѓународната организација на трудот, Државниот завод за статистика и други овдешни институции.

Целите се: прибирање детални информации за состојбата на младите на пазарот на трудот и

квантификување на релативната леснотија или тежина за влез на пазарот на трудот; утврдување на критичните прашања на предизвиците на вработувањето на младите и разбирање на "блокадите"; обезбедување показатели за следење и евалуација на политиките на вработување на младите; утврдување на областите за развој или ревизија на политиките, како и таргети за развој на програмите и подобрување на капацитетите на националните статистички институции.

На средбата министерот за труд и социјална политика Диме Спасов ја истакна подготвеноста на Република Македонија да стори се за да се намали невработеноста на младите. Владата и Министерството за труд спроведуваат активни политики за вработување, но добра е секоја дополнителна информација. Стапката на невработеност е намалена на околу 30 отсто, што е под психолошката граница, но има уште многу простор за да се олесни пристапот на младите луѓе до работни места, истакна министерот Спасов.

Истата студија се спроведува во 28 земји, во 20 работата е завршена, додека Македонија е прва од сите каде студијата е комплетирана, рече Сара Елдер, главен технички советник на Меѓународната организација на трудот. Тоа покажува дека овдешните институции располагаат со големи капацитети, но секако има уште простор за нивно доусовршување.

Благица Новковска, директор на Државниот завод за статистика, информираше дека младите од 15 до 29 години претставуваат 23 отсто од популацијата и 28 отсто од работоспособното население. Од таа причина младиот дел од популацијата, која е иднина на целото општество, треба да биде во центарот на интересот на сите државни институции. Инаку истражувањето покажа дека само 21 отсто од младите после школувањето се вработуваат еднaш, додека 51 отсто чекаат две години.

На средбата беше извршена и презентација на Годишниот глобален извештај на МОТ за состојбите со вработувањето на младите.

СРЕДБА СО АМБАСАДОРОТ ВО НАТО МАРТИН ТРЕНЕВСКИ



Претседателот на Сојузот на синдикатите на Македонија д-р Живко Митревски на 30 јули имаше работен состанок со неговата екселенција Амбасадорот на Република Македонија во НАТО во Брисел, г. Мартин Тренивски.

На официјалната средба беше разговарано за Евро и НАТО интеграциските процеси на Република Македонија, со посебно нагласување на значењето и приклучувањето на РМ во НАТО и придобивките за РМ и за граѓаните на РМ од ваквиот процес.

Од страна на Претседателот на ССМ беше образложена позицијата на ССМ во поглед на Евро и НАТО интеграциите, со потенцирање на континуираната поддршка што ССМ ја дава во поглед на приклучувањето на РМ во Евро и НАТО интеграциите.

Од клучен интерес за граѓаните и работниците во РМ е обезбедување на што е можно побрз пристап кон овие процеси, со оглед на бенефитите што истите би ги донеле, посебно на економски и политичко - безбедносен план. На средбата исто така беа договорени и други дополнителни активности кои би оделе во прилог на запознавање на членството и на синдикатите од потребата за приклучување кон НАТО и ЕУ.

ССМ **ОРПМ**
Организација на работодавачи на Македонија

Здружението на правниците на РМ заедно со
Сојузот на синдикатите и Организацијата на работодавачите организира:

**ОБУКА НА ЛИЦА ЗАДОЛЖЕНИ ЗА
ПРИМЕНА НА ЗАКОНОТ ЗА
ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА
РАБОТНОТО МЕСТО**

3.9.2013, САЛА НА ССМ, СКОПЈЕ

ЗА ПОВЕЌЕ ИНФОРМАЦИИ:
www.mla.org.mk;
mla@mla.org.mk;
3131084

ЗАЕДНИЧКИ ПРОЕКТ НА ЗДРУЖЕНИЕТО НА ПРАВНИЦИ, ССМ И ОРМ

Здружението на правниците на Република Македонија, Сојузот на синдикатите на Македонија и Организацијата на работодавачи организираат "Обука на лица задолжени за примена на Законот за заштита од вознемирувањето на работното место".

Обуката ќе се одржи на трети септември 2013 година во просториите на ССМ.

На соборот воведен збор ќе поднесе претседателот на Здружението на правниците д-р Тито Беличанец.

Ангел Димитров, претседател на ОРМ, ќе настапи со тема "Обука на работодавачите заради исполнување на обврската предвидена со член 38 од Законот за заштита од вознемирување на работното место".

Д-р Живко Митревски, претседател на ССМ, ќе предава на тема "Едукација на работодавачите заради заштита на правата на работниците".

М-р Маја Ристова, член на Проектниот тим на Канцеларијата за помош и едукација на жртвите од мобинг на ССМ, ќе зборува на темата "Идентификување на вознемирувањето на работното место и определување на критериуми за избор на посредници и уредување со интерен акт на постапката за посредување".

Стојан Трајанов, дипломиран правник, ќе зборува на тема "Модел – акти за подобро спроведување на Законот за заштита од вознемирување на работното место".

Теофил Томановиќ, судија во пензија, ќе настапи со темата "Модел – акти и други документи за уредување на постапката пред работодавачи и постапката пред суд заради заштита од вознемирување на работното место".

Предвидено е на соборот на настапи и претставник од "Македонски Телеком", кој ќе зборува за "Искуство од практиката на Македонски Телеком АД Скопје за досегашни и идни чекори преземени за операционализација на обврските пропишани со Законот за заштита од вознемирување на работното место".

ПОТПИШАН КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР МЕЃУ МИНИСТЕРСТВОТО И СИНДИКАТОТ НА ОДБРАНАТА



Претседателот на СОБ Ристо Ајтов и министерот Талат Џафери при потпишувањето на Колективниот договор

Министерот за одбрана Талат Џафери и претседателот на Синдикатот на одбраната и безбедноста Ристо Ајтов потпишаа Колективен договор за вработените во овој сектор. Во новиот Колективен договор на Министерството за одбрана се внесени одредби за правата на вработените, осигурувањето, платите, информирањето, синдикалното организирање, материјална одговорност, школување и стручно усовршување и други прашања.

Министерството посветува големо внимание на правата на

вработените, но во континуитет се работи и на унапредување на условите за работа, како предуслов за поголема мотивираност и ефикасност на работните обврски и надлежности, изјави министерот Талат Џафери.

За прв пат воведовме слободен платен ден за сите родители кои на први септември запишуваат прваче. Во однос на исплаќањето на надоместоците зајакната е законската рамка, така што ако не бидат испочитувани временските рамки вработените имаат правна заштита, истакна претседателот Ристо Ајтов. При потпишувањето на Колективниот договор претседателот Ајтов на министерот Џафери му додели плакета за придонес во јакнењето на социјалниот дијалог меѓу Министерството за одбрана и синдикатот СОБ.

СЕМИНАР НА СГИП ЗА ЖЕНИТЕ ЧЛЕНКИ

Во рамките на Кампањата на синдикатите од Југоисточна Европа, кои се членки на Светскиот синдикат за градежништво, шумарство и дрвна индустрија – BWI, "Денес и секогаш -достојна работа за жената", Синдикатот за градежништво, индустрија и проектирање на Република Македонија – СГИП на 29 јуни 2013 година во село Сириќино организираше семинар на тема "Законски прописи за еднаква работа на жените и мажите".



Дел од учесничките на семинарот

Предавач беше Секретарот на СГИП Благуна Стојкоска, додека на темата "Превентивна заштита на жените од остеопороза" предавач беше проф. д-р. Снежана Марковска од Здружението за заштита од остеопороза на Република Македонија.

Семинарот имаше голема масовност, бидејќи учествуваа вкупно 172 жени, кои дискутираа за спроведување на подобри услови за работа и подобрување на правата од работен однос.

Од посебно значење е што учеството на млади жени е се поголемо, бидејќи на овој семинар имаше над 60 млади учеснички.

Во рамките на семинарот се одржа и рекреативна активност "Вешта жена" преку која жените се покажаа со своите домашни производи и вештини.

Ваквите активности на Секцијата жени при СГИП се од големо значење за СГИП и за самите учеснички. Интересот на жените да се вклучат во синдикатот е голем, а остварувањето на правата од работен однос е речиси еднаков како и мажите. Голем број од жените учеснички на семинарот се докажале како врвни во струката и се одговорни за градење на голем број градежни објекти.

Големиот интерес на членките за ваквиот начин на едукација и информирање е поттик за СГИП да продолжи со овој начин на работа во интерес на подобрување на состојбата на работничките во овие дејности и зголемувањето на своите членови.

КОНТАКТ

Благојче Крстевски, стручен соработник за информирање на ССМ
tel/fax ++ 389 2 3225-937 e mail: b. krstevski@ssm.org.mk

