



**Јавност.**

Центар за нови политики  
и слобода на медиуми

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

# **ПРЕКАРИЈАТ**

## **ПОЛУКЛАСАТА ШТО ЈА ИСТИСНА РАБОТНИЧКАТА КЛАСА**





# **ПРЕКАРИЈАТ – ПОЛУКЛАСАТА ШТО ЈА ИСТИСНА РАБОТНИЧКАТА КЛАСА**

Автори:  
**ЉУБОМИР КОСТОВСКИ**  
**ВАСИЛ МИЦКОВСКИ**

Скопје, септември 2014 г.



Издавач:  
Фондација „Фридрих Еберт“ - Канцеларија Скопје  
[www.fes.org.mk](http://www.fes.org.mk)

Лектор: Инда Костова Савиќ

Дизајн на корица: Контура ДОО

Печати: Контура ДОО

Тираж на изданието: 500

Copyright: Friedrich-Ebert-Stiftung

Печатените изданија на Фондацијата „Фридрих Еберт“ не смеат да се користат во комерцијални цели без претходно писмено одобрување од страна на истата.

**Искажаните ставови на експертите не мора да соодветствуваат на ставовите на Фондацијата „Фридрих Еберт“.**

## ПРЕКАРИЈАТОТ И НОВИОТ ХЕРОЈ НА РАБОТНИЧКАТА КЛАСА

Прекаријатот може да се опише на повеќе начини - како една нова класа, современа парадигма на Марксовиот пролетаријат, но и како материјална, душевна и социјална состојба, строго врзана за денешницата. Тоа што останува од Маркс е општествената алиенација, која, денес, има сосема поинаква и поголема тежина. Прекаријатот не е екстремна сиромаштија, туку една материјална и егзистенцијална несигурност, еден душевен и психички немир, цивилизациски недостојни за модерните општества. Тоа е еден вид демократизирана сиромаштија, кога класата во создавање живее на маргините на општеството, апатична и без надеж за иднината, маса на луѓе која ниту си помага, ниту е потпомогната, а од секого е злоупотребена.

Таа класа во создавање обединува различни категории граѓани, од луѓе кои никогаш немале средства, ниту образование, ниту работа, до луѓе кои имале, а денес немаат, кои биле некаква средна класа, а сега се една полукласа. Тоа се сите оние млади луѓе кои знаат како живееле нивните родители и се блокирани од неспособноста да станат сопственици на било што свое, тоа се повозрасните кои изгубиле сè, тоа се несреќниците кои никогаш нема да добијат можност да станат нешто. Тоа се луѓе без влијание и, речиси, без права, тие се тажни и без надеж, или без заблуди дека некогаш ќе имаат пристоеен, лесен и фин живот. Прекаријатот означува една состојба на очај и фрустрација да се живее во општество кое не нуди: никаква шанса, никаква кариера, никаква сигурност, па дури ни чувство за припадност. Прекаријатот, повеќе од социјална категорија, е категорија на духот, состојба на постојано уназадување во секој аспект од човековото живеење. Тоа е онаа маса луѓе кои се исклучени и се апатични, со полужелудник, кои не можат да влијаат врз сопствената судбина.

Ако строго се држиме до дефиницијата - прекаријат, тогаш доаѓаме до термин со кој се

опишува фактот што, денес, голем број од населението е субјект на флексибилна експлоатација или „флексоплотација“ (ниски и несигурни плати, несигурно работно место, нередовни приходи) и егзистенцијален прекаријат (висок ризик од општествено исклучување заради ниските приходи, високите животни трошоци, итн.).

Прекаријатот работи во несоодветни услови, за минималец или без било каков надоместок, не му се исплаќаат придонеси и прекувремени часови. Социјалната и економската несигурност со кои секојдневно се соочува, го фрла на социјалната маргина, обединувајќи се под називот прекаријат. Иако за прекаријатот се говори како за глобален феномен, оваа „поткласа“ во Македонија е многу побројна, отколку во другите европски земји - всушност, речиси, тука таа е поизразена од класичната работничка класа.

Етимолошки, зборот прекаријат е изведен од придавката - несигурна, која станала именка. Инаку е поврзан со обидите на Наполеон да го кодира римското право - така, францускиот збор *précaire* е добиен од латинскиот *precarius*. Имено, во римското право, прекаријатот е поврзан со несигурност при трансфер на подвижен или недвижен имот во секое време, бесплатно и без никакво осигурување од страна на сопственикот. Тој трансфер не е покриен со некаков лизинг, осигурување.

Оваа социјална групација определува и нечесни професии, потоа лумпен пролетаријат, но и лица кои самите, во еден период од животот, се определиле да „живеат уметнички“, односно без трајни приходи, кои се жртвувани на слободата на движењето и личната безгрижност. Но, тоа еволуциски не се потврдува како битен елемент за таква категоријација - она што во време на индустриската револуција бил пролетерот (оној кој нема ништо, освен својата физичка сила), станува дел од несигурноста како нов концепт на науката за постиндустриско општество. Италијанскиот политиколог, Алекс Фоти, сугерира: „Несигурноста е во постиндустриското

општество, пролетаријатот беше во индустриското општество.“

Социолозите Роберт Кастел и Клаус Дере, гледаат во оваа појава рецидив на социјална несигурност заради фактот што социјалните прашања се изостриле на почетокот на 21 век, додека претходно, во последните децении на 20 век, во економиите на Западна Европа постоела силна заштита на трудот и на вработените. Ова се случува, пред сè, заради колективните договори, социјалното законодавство, законската пензија и трудовото право.

Прекаријатот, како термин, најтесно е врзан за Гај Стендинг, еден од најинтересните интелектуалци на денешнината, англиски професор на Универзитетот во Бат. Член е на Британската академија за општествени науки, објавил повеќе од 20 книги и предава колегиум за глобализацијата и за економската сигурност. Тој е херој на работничката класа, идеолог на прекаријатот, новите, бесните, на лутото мнозинство кое во 21 век живее без перспектива, работничката класа која е соочена со селебрити-културата во која мал број богати и славни мавтаат со своите милијарди пред носот на другите.

Светската дистрибуција на правда го измачува професорот Стендинг. И тој потекнува од работничката класа. И, на неа е горд. Сето она што денес се случува во светот го предвиде во капиталната книга: „Прекаријат, нова опасна класа“, која беше објавена во 2011 година. Таа стана „библија“ на луѓето во: Шпанија, Грција, Франција, Велика Британија, во Ирска..., насекаде каде чувствуваат дека системот во кој живеат е неправеден и дека треба да се менува.

Според Стендинг, постојат неколку различни категории кои припаѓаат на оваа нова класа или полукласа на модерното општество - тоа се луѓето кои немаат високо образование и доаѓаат од работничката класа, работат, ако работат, на определено време и не можат да остварат никакви повластици. Прво, тие не се кредитно способни, немаат перспектива и се деградирани. Тие воопшто не размислува-

ат за иднината и немаат однос на сочувство и на солидарност со другите луѓе. Односно, тие ќе ја искористат шансата да земаат од другите, на пример, ако некој ги искрши излозите на продавниците, тие ќе земат нешто од нив бидејќи се чувствуваат искористени од системот и, всушност, не водат сметка за другите луѓе. Таа солидарност е намерно искоренета. Потоа, тоа се луѓе кои се образовани, кои завршиле високи школи, кои се многу умни и напредни, но се фрустрирани, бидејќи живеат во општество за кое мислат дека не им нуди никаква шанса, никаква кариера, никаква сигурност, па ни чувство за припадност. Тие нема да земат стока од продавниците, но се чувствуваат дека се напуштени од сите, како очајници се<sup>1</sup>.

## ПРЕКАРИЈАТОТ, ПРЕД СЕ, Е ПОЛИТИЧКИ ПРОБЛЕМ

Многу е тешко прецизно и аргументирано да се каже колкав број од населението во Македонија живее во прекаријатни услови. Оттука, во оваа студија ќе бидат набележани само неколку поважни економски и социјални индикатори кои говорат за лошите состојби во: стопанството, вработувањето, пазарот на трудот, сивата економија, и друго.

Во една постара студија за сиромаштијата во Македонија, направена во 2001 година и поддржана од Фондацијата „Фридрих Еберт“, се изнесуваат најцелосни податоци за драматичните економско-социјални случувања во првата декада на, таканаречената, македонска транзиција. Два важни индикатори посебно привлекуваат внимание - стапката на сиромаштијата и јазот на сиромаштијата. Така, ако во 1991 година како сиромашни се

1. Гај Стендинг, во интервју за неделникот „Глобус“, број 227, 31 август 2011 година: „Луѓето не гледаат дека политичките претставници им нудат било какви решенија. Но, ние во Европа мораме да се плашиме од третата и најопасна група на прекаријат – тоа се оние кои се отпадници од работничката класа и оние кои ги слушаат сирените на неофашистите. Ним неофашистите им говорат: вие сте толку слаби и уништени заради странците, заради доселениците, заради муслиманите, заради оние кои се поинакви од вас. Морате да ги исфрлите! Заедно, сите овие групи се новата, опасна класа“.

сметале само 4% од населението, на крајот од деценијата, поточно во 1999 година, стапката на сиромаштијата достигнала 21%, а јазот на сиромаштијата кој во 1996 година изнесувал 3,9%, за само три години пораснал на 5,3%<sup>2</sup>. Во недостиг на релеванти и точни информации, изготвени од надлежни институции, веќе подолго време стапката на сиромаштија во Македонија се проценува дека изнесува околу 30%.

За жал, истражувањата во кои се набележани промените во структурата, профилот и локацијата на сиромаштијата сè помалку се прават и сè поретко се објавуваат. Оттука, може само да се претпоставува дека негативните трендови и понатаму исклучително се неповолни и екстремно повисоки од повеќето европски земји. Генерално земено, може да се констатира дека стапката на сиромаштијата се зголемува кај старите лица, семејствата со мали деца и кај невработените. Погolem дел од сиромашните домаќинства живеат во руралните подрачја. Лицата со пониско општо образование имаат понизок животен стандард. Сиромаштијата ги погодува сите делови во Македонија, но експертите посочуваат дека состојбата во недоволно развиените подрачја е покритична и бара специјално внимание. Сиромаштија е придружена со: неисхранетост, ограничен пристап до образовните и здравствените услуги, невработеност, низок статус на жената, и слично. Според професор Јорде Јакимовски, директор на Институтот за социолошки и политичко-правни истражувања, во споменатото истражување, сите овие фактори придонесуваат за високо ниво на: морбидитет, морталитет, несоодветна дистрибуција на населението, слаба економска продуктивност, неодржливо користење на природните ресурси и за извесна еколошка деградација.

Дека Македонија станува држава на мал број богати и на многу сиромашни, неодамна професорот на Економскиот факултет при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“, Скопје, Драган Тевдовски, го изнесе тврдењето дека Македонија има најнефер распределба на

доходот во Европа. „Според распределбата на доходот, Македонија веќе силно се приближува до латино-американските земји.<sup>3</sup> Особено загрижува што 60% од населението заедно имаат понизок доход од најбогатите 10% во земјата“. Според Тевдовски, на Македонија и се случува една неприродна мешавина на два спротивни механизми - неолибералната идеологија и популизмот. Само со една цел - да се зголеми доходот и богатството на една мала група на луѓе. Тоа е една од причините зошто не се подобрува стандардот на граѓаните, зошто не се намалува невработеноста и сиромаштијата.

Според Заводот за статистика, во Македонија има околу 280 илјади невработени лица, а вработени се околу 640 илјади. Голем дел од новите вработувања, на што ќе се осврнеме подолу во текстот, се несигурни работни односи кои лесно се раскинуваат и за работодавачот не се проблематични, бидејќи на пазарот на трудот постојано има замена. Според дефиницијата на Меѓународната организација на трудот, несигурно вработување се смета дека постои ако работниот однос ја нема безбедноста на работното место или таа е мала, а покрај тоа нема други форми на заштита на вработениот, односно кога не постојат можности да се обезбеди достоин живот за работникот.

Според едно неодамнешно истражување за нерамноправноста на трудот кај нас, електронскиот весник „Порталб“, кој излегува само на албански јазик (го презеде на македонски магазинот „Глобус“, број 392), објави дека во 2012 година сме имале, таканеречени: формално вработени мажи 301.517, формално вработени жени 202.741, додека статусот на „неформалните“ вработувања бил 91.000 мажи и 55.000 жени. Оваа последна категорија која е мерена во Заводот за статистика, веројатно е најблиску до онаа социјална слика која сакаме да ја добиеме. Во Македонија постојат над 504.000 лица кои работат во формален однос (работен однос на неопределено време), додека 146.000 лица се вле-

2. <http://www.fes.org.mk/pdf/tnsimznn.pdf>

3. <http://www.sdsm.org.mk/default.aspx?mld=55&agld=5&articleid=11194>

зени во несигурен работен однос и односот меѓу првата и втората категорија е 3,5:1.

Работата на црно е широко распространета во земјата. Новинарот на „Дојче Веле“ дава ваква слика за Македонија: „На плоштадите и тротоарите во градовите, многу луѓе продаваат компакт-дискови, чорапи, детски играчки и разни дребулии. Илјадници млади, со различни степени на образование, или без стручни квалификации, пишуваат семинарски трудови, чуваат деца, но работат и како физички работници во градежништвото и како сезоници во земјоделството. Многу голем број од нив работат повеќе од 10 часови во денот, непријавени, без договори за работа и без платени пензиски и здравствени придонеси.“<sup>4</sup>

Јорде Јакимовски, изнесува дел од најважните согледувања од „длабинската“ студија за невработеноста, што ја изготви оваа институција: „Учеството на релативно младите луѓе на пазарот на трудот е намалено. Нивното подолготрајно чекање на вработување крие во себе голема опасност за социјалниот мир и стабилноста на самото општество. Долгорочната невработеност ги обесхрабрува младите. Голем број од испитаниците бараат да се сопре со партиските вработувања во земјата, да се отвораат нови мали и средни претпријатија, со нови работни места, да се одобруваат банкарски кредити за вакви намени со поволни каматни стапки и да се преземаат други мерки за намалување на невработеноста“.

Тој посочува дека особено младите тонат сè повеќе во сиромаштија: „Полнолетното младо население, како невработено, живее од поддршката на семејството, односно од солидарноста на семејството и најблиските роднини. Долготрајната невработеност ги прави младите фрустрирани и незадоволни, бидејќи се принудени да ги одложуваат во недоглед функциите, кои се значајни за поединците и општеството: склопување брак, родителство, и слично. Се поместува старосната граница за стапување во брак. Кај воспоставените брачни заедници доаѓа до нару-

шување на функциите на самото семејство, ако сопружниците се невработени“.

Голем број безработни чекаат работа повеќе од 8 години. Меѓу нив најмногу ги има на возраст од 20-29 години. Во ваквата ситуација мнозина спасот го бараат во „сивата економија“, во работењето на „црно“. Лилјана Јанкуловска од Сојузот на синдикатите на Македонија, сега во пензија, во истиот текст на „Дојче Веле“ посочува: „Стапката на невработеност постојано опаѓа, што е добар показател дека работодавачите започнуваат да ги пријавуваат сите вработувања. Активноста на Државниот инспекторат за труд е многу поголема и зајакната. Секој може да пријави работодавач кој има вработени на црно“.

Во одговорот на прашањето како се „намалува“ невработеноста, дали со реални нови вработувања, или со административни бришења илјадници лица од евиденцијата во Агенцијата за невработени, Лулјета Садику, предавач на Економскиот факултет на Државниот универзитет во Тетово, исто така за „Дојче Веле“, во веќе споменатиот прилог, изнесува дека не е уверена дека има реален пад на невработеноста: „Нема многу нови вработувања. Ги има во помал процент“.

Професорот Јакимовски, говорејќи за овој медиум во прилогот за работењето на црно, а по повод Први мај, пак, е категоричен: „Вработувањата во сивата економија, каде што не се евидентирани, како моментно решение е добро за општеството, но, на подолг временски рок тие се лошо решение. Итно треба да се легализираат овие вработувања, тие работодавачи треба да започнат да ги пријавуваат таквите вработени и да плаќаат придонеси и даноци за нив. Со тоа, корист ќе има и државниот буџет. Ефектите од тоа ќе ги почувствува целата економија“.

Во Македонија, во која бројот на непријавените работници, безмалку, е колку половина од бројот на оние официјално вработени, колку подолго ќе се толерира работата на црно, како цена за одржување на социјалниот мир во државата, толку подлабоки и поопсежни ќе мора да бидат економските мерки

4. <http://www.dw.de/работата-на-црно-привиден-спас-од-невработеноста/a-15919694>



за отстранување на последиците од оваа негативна општествено-економска појава.

Работата на црно, како еден од генераторите за создавање на прекаријат, и натаму останува еден од главните проблеми кои ја поткопуваат македонската економија. Експертите од Центарот за истражување и креирање политики, кон средината на годинава излегоа со процена дека нивото на сивата економија во земјава надминува 20% од БДП<sup>5</sup>. Овој Центар се огласи по објавувањето на студијата на францускиот Економско-социјален совет, според која работата на црно во европски рамки е најзабележана во Бугарија, каде изнесува 31,9%, а следуваат: Романија, со 29,1%, Литванија, со 28,5%, Естонија, со 28,2% и Летонија, со 26,1%. Во Грција, процентот на сивата економија достигна 23,6% од БДП<sup>6</sup>. Иако Македонија ја нема во истражувањето, се проценува дека сивата економија во земјава е намалена на само 20%, од околу 50%, колку што изнесуваше во минатата деценија. Тоа значи дека годишно сивата економија јаде над 1,5 милијарди евра, кои наместо во државниот буџет, се слеваат во приватни џебови. Македонија спаѓа во групата на земји во кои нивото на сивата економија се движи околу европскиот просек. Со повисока стапка на сива економија од нас, покрај Грција и Бугарија, е Косово, каде што достигнува околу 50%, и Србија, каде што е околу 30% од БДП<sup>6</sup>.

Професор Томе Неновски, од Американскиот колеџ во Скопје, во прилог на „Телма“ (од 5 јуни годинава)<sup>6</sup>, говори дека Македонија, по растечкото ниво на сивата економија од околу 50%, од средината на минатата деценија се намалува како резултат на повеќе мерки од надлежните институции. Намалувањето, според Неновски, се должи на подобрената деловна клима, првенствено во областа на: даночната политика, фискализацијата, регулаторната гилотина во администрацијата, брзината на отворање бизнис.

Експертите од Центарот за истражување и креирање политики, како најголем поддржу-

5. <http://telma.com.mk/vesti/rabotata-na-crno-ja-potkopuva-makedonskata-ekonomija>

6. <http://dnevnik.mk/?ItemID=C091A3941DB70B43B35BCA2FC20F74F3>

вач на сивата економија го посочуваат приватниот сектор, преку: некомплетно пријавување на приходите и даноците, непресметување минат труд, неисплаќање на додатокот за прекувремена работа, избегнување исплата на минимална плата, како и избегнување на плаќање на придонеси на целата плата.

На прв поглед се чини дека Македонија станува регионален лидер во борбата против сивата економија, што, несомнено, би требало да има позитивен одраз врз вкупните состојби во државава. Но, во однос на ова прашање, впрочем како и за сите битни статистички показатели за економско-социјалните состојби, постојат сомневања дека тие се „фризирани“ за Владата да се фали дека работите одат во позитивен правец или дека подобрувањата се резултат на нејзините реформски политики. Сепак, кај работењето на црно, работите не се толку розеви колку што сака да укаже власта. Тоа го покажуваат согледувањата на неколку експерти и синдикалисти. Така, на пример, во веќе споменатиот прилог на „Дојче Веле“, Лилјана Јанкуловска од ССМ напоменува: „Нашите анализи укажуваат дека сивата економија и работата на црно се одржуваат континуирано веќе подолг временски период на нивото од 30-35% од бруто-домашниот производ. Сметаме дека има околу 150 илјади луѓе кои работат непријавено“.

Лулјета Садик, како експерт за сивата економија, изнесува сознанија од своите истражувања кои се нешто поразлични, наспроти оние на синдикатите: „Според најновите процени, базирани врз монетарниот пристап и други научно-истражувачки методи, утврдив дека сивата економија не е 30-35%, туку 28-30% од бруто-домашниот производ. Значи, опаѓа и непријавената работа, во споредба со претходните три години“.

Д-р Владимир Кандикјан, професор по финансии на Правниот факултет „Јустинијан Први“ при Универзитетот „Св. Кирил и Методиј“, во Скопје, во една своја анализа, на словена: „Готовите пари и сивата економија“, пишува дека „граѓаните се ориентираат кон сивата економија поради фискалната пресија и товарот на социјалните придонеси,

сложеноста и дискриминаторскиот карактер на даночниот систем, распространетоста на поткупувањето и корупцијата, но и кон борбата за голо преживување“... . Потребна е долгорочна интегрална стратегија за намалување на ‚сивата економија‘, кон што ќе придонесе намалувањето на користењето готови пари за трансакциски цели“, заклучува овој експерт<sup>7</sup>.

Во Македонија, прекаријатот не се регрутира само од невработените или од оние кои работат на црно. Прекаријатните услови стануваат доминантни и за оние кои се вработени. Во овој труд се посветени неколку поглавја за влошувањата на состојбите на пазарот на трудот и во трудовото законодавство, а во овој вовед само ќе ги апострофираме измените на петте закони, кои на работодавачите сега им даваат можност сите идни вработувања да бидат со договор на дело, со што, практично, се овозможува да ги заобиколат обврските што ги имаат кон вработените согласно Законот за работните односи и другите закони што ги гарантираат нивните права. Конкретно, се работи за правото на отказан рок, отпремнина, годишен одмор или правото за заштита при работа, дизајнирани да се однесуваат само на работниците со договор за вработување. Договорот за дело, или авторски ангажман, не спаѓа во корпусот на трудовите закони, туку е дел од облигационото, договорно право<sup>8</sup>.

За да се воведат ваквата новина, одеднаш беа изменети пет закони: за работните односи; за придонесите за социјално осигурување; за пензиското и инвалидското осигурување; за здравственото осигурување и Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Сите овие закони беа донесени по

7. <http://www.dw.de/македонците-плаќаат-во-готово/a-15787162>

8. Оние кои имаат примања врз основа на договори на дело и авторски договори, односно т.н. хонорари, ќе се соочат со ситуација во која од износот на хонорарот ќе треба да бидат одземени не само како досега персоналниот данок од 10%, туку и придонесите за пензиско и инвалидско и за здравствено осигурување. Заедно со персоналниот данок, оптоварувањето на хонорарите ќе изнесува над 35% од износот. Придонеси ќе се плаќаат за хонорарите кои го надминуваат износот на минималната плата, односно од околу 9.500 денари.

скратена постапка, а измените беа озаконети со објавувањето во „Службен весник на РМ“ уште кон крајот на јули 2014 година. Образложението на Владата на РМ и на синдикатите за овие законски измени, донесени среде летните одмори, беше дека со нив, практично, ќе се стимулира вработувањето, по теркот на другите европски држави, и ќе се спречат злоупотребите. Претседателот на Сојузот на синдикатите на Македонија, д-р Живко Митревски, уште при донесувањето на измените изјави дека „со ова ќе се елиминираат злоупотребите што дел од работодавачите ги прават кај овие авторски или договори на дело, со коишто често се изигруваше и договореното за минималната плата“ (<http://prizma.birn.eu.com/мк/стории/хонорарците-ем-невработени-ем-обесправени-од-30.10.2014>).

„За Македонија, како земја со ендемска и со историска сиромаштија, да се зборува за прекаријат, звучи помалку редуktivно, особено ако тоа го правиме само од економски аспект или, пак, од аспект на работничките права или на социјалните политики“, напиша Ивор Мицковски, политичкиот аналитичар во текстот посветен на прекаријатот<sup>9</sup>.

„Едноставно“, смета тој, „кај нас постои еден основен проблем на длабока и вкоренета сиромаштија, која политиката редовно ја злоупотребува.“ Она што е битно да се нагласи е дека прекаријатот во Македонија, „затоа што е економски непоправлив, токму затоа што самата економија е неодржлива, системот не може ни да го замисли, дури и под услов кога би сакал да помогне или нешто да исправи. За тоа би требало да се има здрави политики, здрава економија, па потоа политичката волја и свест сериозно да му пристапи и да го реши проблемот на сиромаштијата. Но, ние го немаме тоа“, убеден е Мицковски, „и токму затоа сиромаштијата и прекаријатот во Македонија се политички проблем, предзвикан од лошите и неодговорни политики...“ „Смешно е кај нас да се зборува за социјална правда, за работнички права, за минимална плата, кога нашиот актуелен економски сис-

9. Ивор Мицковски: „Политички прекаријат“, „Утрински весник“, 11.9.2011 година.

тем е базиран врз политичко-партиски корпоративизам и клиентелизам. Со едноставни зборови, во Македонија не ти пресудува економијата, туку ти пресудува политиката“, категоричен е Мицковски.

„Актуелната власт во однос на сиромаштијата и на прекаријатот не само што е неодговорна, туку, воедно, таа е и неверојатно расипана и подла. Под закрилата на популизмот и на постојаното егзалтирање на економијата и, наводните, економски мерки и проекти, власта постојано работи на создавањето перцепција дека таа најмногу води сметка за обичниот човек. Притоа, со своето политичко дејствување, таа директно ја поттикнува сиромаштијата. Бидејќи, прекаријатот е најлесно да се занемари, но во исто време е најлесно да се поткупи. Затоа е потребно и тој да се одржува“. Овој политички аналитичар смета дека: „Прекаријатот, или сиромашните во Македонија, е класа која сè уште не е свесна за сопствената моќ. Но, тоа нема долго да остане така. Луѓето можат многу долго да издржат нивните права и слободи да бидат газени, но празниот стомак и бесперспективноста, таа издржливост сè повеќе ја трошат. Не толку од желба за демократија, колку од фактот дека губењето на демократијата е само последниот стадиум на нашата сиромаштија<sup>10</sup>. Всушност, ретко каде постои демократичност или режим кој не предвидува и економско опустошување на сопствениот народ“.

10. Исто: „Таа огромна маса луѓе треба да се охрабри, да ѝ се даде организација и јасна свест дека малку што има повеќе да изгуби. Треба да ѝ се даде приказна и надеж кои знаат дека ќе бидат вистинити, затоа што маката е подеднакво реална и сурова за најголемиот дел од луѓето. Македонија во изминатите години слушна многу крикови на совеста и на реалноста, од земјоделците, од тутунарите и лозарите, до работниците, лекарите и учителите. Јавноста го виде Душко млекарот и Кире тутунарот, ги виде маките на стечајците, ги знае своите маки и знае дека во државава постои цела армија на луѓе кои едвај преживуваат. Потребно е тие луѓе заедно да маршираат, да се освестат дека заедно можат и мораат да сменат нешто. Потребно е малку храброст, сè друго ни е веќе дадено или, поточно, ни е одземено.“

## ОД ТРИГЛАВ ДО ВАРДАР – ПРОДОЛЖЕНА ТРАНЗИЦИЈА

Општествената наука во Македонија, а можеби и во регионот, нема создадено една целосна и конзистентна студија за прекаријатот. Но, во последно време се забележува дека за прекаријатот се пишува сè почесто и тоа, главно, во некои сепаратни научни трудови или во новинарски текстови. Оттука, се наметнува и прашањето: каков однос и каков пристап треба да имаат оние земји кои во изминатите 25 години имаат поинаков социјален и економски развој во однос на земјите на Европската Унија, па и во однос на повеќето посткомунистички земји кои веќе се интегрирани во ЕУ. Главната специфичност на Македонија, па и на соседните земји од т.н. Западен Балкан, несомнено е што овие држави имаа продолжена транзиција, што во основа означува две работи: прво, општеството не е доволно трансформирано според стандардите на Запад и, второ, економските, политичките и социјалните проблеми се далеку посложени и потешки, бидејќи новите национални економии не се во состојба да ги решаваат наталожените проблеми.

Затоа, денес, од Триглав, до Вардар, од Јадран, до Ѓердап, сè почесто се говори за прекаријат. Темата за прекаријатот особено ја нагласија неколку здруженија на медиумските работници во регионот, од што јасно произлегува дека новинарите од бившите југословенски простори се соочуваат со, речиси, идентични проблеми. Цензура, мобинг, несигурна работа, откази, низок економско-социјален статус - сето тоа е секојдневието на вработените во медиумите во Македонија, потврдува истражувањето што, за потребите на Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници, го направи агенцијата „М - перспект“ од Скопје. Во истражувањето беше опфатен репрезентативен примерок од 300 испитанци, при што големо мнозинство (98%) се новинари<sup>11</sup>.

11. Истражување на Самостојниот синдикат на новинари и медиумски работници и агенцијата „М-перспект“ за работничките и професионалните права на новинарите во Македонија, објавено на веб страницата на Синдикатот.

Резултатите од истражувањето покажуваат, на пример, дека дури 65% од новинарите, врз своја кожа искусиле цензура, а 53% практикуваат автоцензура. Резултатите се алармантни и во однос на прашањето за новинарската слобода и интегритет. Повеќе од 1/3 од испитаниците (36%) биле самите жртви или биле сведоци на ситуација во која новинар морал да потпише туѓ текст.

Истражувањето покажува дека повеќе од 1/4 (27%) професионални новинари, практично, немаат ангажман или преживуваат „на парче“. Не се во ништо подобра позиција и оние кои имаат потпишано договор на дело, бидејќи времетраењето на договорот временски варира, а просекот на времетраењето на ваквите договори на испитаниците во истражувањето е помалку од седум месеци. Сепак, мнозинството анкетирани (59%) сè уште имаат договори на неопределено време. Од новинарите кои се регуларно вработени во Македонија, најголемиот дел се пријавени на целосен износ што го примаат (87%), 8% се пријавени на помали приходи, а остатокот го примаат „на рака“, а еден испитаник тврди дека е пријавен на определен износ, но дел од платата му ја враќа на сопственикот на медиумот. Дури 90% од испитаниците не се задоволни од паричниот надомест за нивната работа (44% воопшто не се задоволни, а 46% се „само“ незадоволни), додека 10% сметаат дека се соодветно наградени за својот труд. Што се однесува до сигурноста на работното место, најдобро зборува податокот дека дури 27% од испитаниците барем еднаш биле отпуштени, односно останале без работа. Дека причината за отпуштањето била: нивната непослушност, наведуваат 5% од нив; 14% тврдат дека го напуштиле работното место затоа што не можеле да ги издржат притисоците што им се правеле; 11% причините за своето отпуштање ги карактеризираат како неоправдани и, исто толку (11%), ги сметаат за оправдани. За положбата на новинарите во медиумските куќи говори и фактот дека тие, речиси, воопшто не се вклучени во донесувањето на одлуките кои се однесуваат директно на нивниот статус, односно нивната економ-

ско-социјална и професионална положба. Дури 96% од испитаниците се исклучени од процесот на донесување одлуки кои им се од животна важност (казни, прераспоредувања, промена на сопственост, откази, и слично). Воопшто не се вклучени 2/3 (67%), а се информираат откако одлуката ќе се донесе; 29% не се вклучени, ама навремено се информирани, додека само 4% се вклучени во донесувањето одлуки кои се однесуваат на нив. Оттаму, не зачудува што на прашањето: „Колку сте задоволни од сегашната состојба на македонското новинарство?“ големо мнозинство (87%) од испитаниците одговориле дека не се задоволни. Слични одговори се добиени и во однос на економската состојба на новинарите. Големо мнозинство (79%) велат дека таа се влошува, 17% сметаат дека останува иста, а само за 3% таа се подобрува. Резултатите од анкетата покажуваат исклучително песимистичка перцепцијата на испитаниците и на трендовите и случувањата во новинарството.

Босна и Херцеговина, како млада држава, ги прифати повеќето меѓународни конвенции за заштита на работните и социјалните права на работниците, вклучувајќи ги и оние за медиумите, ги вгради во постојните и донесе нови закони. Областа од трудовите права и нивната заштита, така, се регулирани со сет од девет различни закони и правни акти. Таквата посветеност на социјалните и трудовите права своевремено наиде на одобрување и честитки од Меѓународната организација на трудот (МОТ). Сепак, во еден од своите извештаи, МОТ констатира дека во БиХ постојат „субјективни и објективни отежнувачки околности, неповолни за доследна примена на меѓународните стандарди“<sup>12</sup>.

Во тие отежнувачки „објективни фактори“ за недоследна примена на меѓународната конвенција и постојните закони од трудово-правната сфера, МОТ ги наведува „уставната рамка“ која дава ограничена одговор-

12. Борка Рудик: „На овој начин, работодавачите не ги оштетуваат само работниците, туку и јавните буџети“, наведува Сanela Хоџиќ, во публикацијата: „Работните односи и медиумите во БиХ“, цитирано во студијата од Борка Рудик: „Прекаријат во Босна и Херцеговина“.



ност и овластување на Владата на државно ниво, што резултира со неусогласеност во имплементацијата на законите и политиките, односно во надлежностите на помалите административни единици (ентитети, дистрикти или кантони).

Токму таа законска и административна раздробеност во примената на локално ниво, придонесе за различни облици на воспоставување на договорни односи, при што е многу тешко да се утврдат поединечните појавни облици на кршење на основните трудови права и на темелните слободи, вклучувајќи го и прекаријатниот труд. Правата кои најчесто се кршат кај медиумските работници, се однесуваат на: исплатата на платите, должината на работниот ден и на целокупните услови за работа. Работодавачите се наклонети да ја исцрпуваат работната сила за да осигураат поголема материјална корист, при што не се почитуваат темелните права на работниците кои им се загарантирани со Законот за труд. Босна и Херцеговина бележеше сериозни социјални потреси, а официјалната статистика тврди дека за последните 15 години бројот на невработените пораснал за 128.868 лица (според агенцијата „Анадолија“).

Според податоци на Светската банка, БиХ е лидер во регионот во однос на бројот на невработени млади (57,9%). Социјалните немири пред една година беа израз на општите глобални болки - се впулпуваат огромни пари за да се спасуваат институциите во БиХ (практично огромната државна бирократија), а ниту еден есенцијален проблем на младите и невработените не е решен! Всушност, системот се спасува себеси иако се покажува дека тој систем е импотентен во однос на социјалните и други проблеми на масите. Индикативни беа реакциите на соседите, пред сè на Србија, која сметаше дека социјалните немири во БиХ, кои во голема мерка беа прекаријатни во енергијата која ги одржуваше, се насочени кон „рушење на дејтонска’ Босна“, место да се израз на реални социјални состојби.

Иако, денес, за прекаријатот се говори како за глобален феномен, во Србија оваа класа е многу побројна отколку во другите европски земји - всушност, таа, речиси, е поизразена од класичната работничка класа. Работата во несоодветни услови за минималец или без каков надоместок, неуплатени придонеси и неплаќање на прекувремените часови, социјалната и економската несигурност, со кои работниците секојдневно се соочуваат, ги фрлаат на социјалната маргина, обединувајќи ги под називот прекаријат.

Прекаријатниот труд особено е присутен во новинарството. Истражувањето за медиумската слобода во Србија во „Европското огледало“ од 2012 година, потврдува, врз основа на парцијалните податоци, бидејќи официјалните за економската и социјалната положба на вработените во медиумите не постои, дека новинарите се најголемата жртва на транзицијата на медиумскиот систем во последната деценија<sup>13</sup>.

Јасно, новинарството е само сегмент од општеството, кое како што забележавме, имаше премногу претпоставки во настаните кои беа на север од нас, за да нема токму таков „пејзаж“. Српскиот социолог, Нада Новковиќ, за весникот „Радник“ изјави дека глобалната економска криза е само „лажен алиби, димна завеса, што политичките елити ја користат за да се амнестираат од социјалните и економските последици на транзицијата“, додека вистинските причини се целосно на другата страна. Како што таа објаснува, влијанието на тајкуните преку финансирањето на партиите, односно извршната власт, донесувањето на антиработнички закони и пасивната улога на синдикатите, се главните причини за тоа што има сè помрачни статистики. Многу работници се социјално маргинализирани и без голем избор се согласува-

13. Драгана Чабаркапа: „Прекаријат и српските медиуми“, објавено во „Европското огледало“ од 2012; „Новинарите немаат економска и социјална сигурност која им е потребна за успешно извршување на важните општествени улоги. Новинарството, денес е: нископрестижна, високостресна, трудоинтензивна, слабо платена, малку креативна и неперспективна професија, од која, кога би можеле, со задоволство би побегнале многумина од оние кои со неа се занимаваат.“

ат да работат често и без заработувачка и на црно, констатира Новаковиќ. Донесувањето на измените на ЗРО, кој сериозно ја нарушува позицијата на трудот, е нов извор на прекаријатски односи во оваа земја, а власта го носи овој Закон без јавна дискусија.

Министерката во српската Влада, Кори Удовички, смета дека народот преку гласот на изборите се одлучил за програмата на една партија (ова, нели, ни е познато, како изговор). Во нејзината програма се зацртани таквите законски измени и, едноставно, се доби отворен пат за коренити промени во класната структура на едно општество.

И актуелната социјалдемократска Влада во Хрватска веќе направи неколку „придвижувања“ кон влошување на условите за работа, но тоа го направи преку „принудните“ измени на постојните колективни договори - со што, практично, „е на трагата“ на другите балкански земји, рушејќи го она што остана од минатото и позицијата која ја имаше класичната работничка класа, но воедно, рушејќи го и сопствениот рејтинг кој е полош од пред годините кога оваа партија дојде на власт! Ова, воедно, покажува дека актуелната социјалдемократија е поблиска до идеологијата на некаква либерална или центристичка партија, отколку на идеологиите на левите партии!

Милан Загорац, колумнист во риечкиот портал „Корзо.нет“, коментирајќи ги однесувањата на младите од својот град Риека, оценува дека тие се наклонети кон тоа да прифаќаат повеќе работи одеднаш, по системот работа на 4 или 6 часови, сметајќи дека можат да заработат повеќе и дека ќе можат да се носат со тој предизвик и таквата организација на работата. А, всушност, во текот на денот се под притисок од неколку газди, но и понатаму сметаат дека полесно ќе најдат нова работа ако не се во некој синдикат и ако не инсистираат на „класната реторика“. Тие велат дека не треба да се најдат во „радарот на синдикалната реторика“ и дека така ќе им биде подобро („Корзо.нет“, 8 август 2013).

Прекаријатниот труд во хрватското новинарство влезе на „мала врата“ одамна пред британскиот професор Гај Стендинг да го „измисли“ изразот прекаријат, именувајќи ја така новата и сè побројната класа на оние кои во својот работен век се осудени на: долготраен, зависен, повремен и привремен труд, со целосна егзистенцијална и професионална несигурност, труд со договори кои траат определено време, кои не даваат никакви права и заштити и кои можат да се раскинат без било какви последици за работодавачот. Значи, далеку порано откога новинарот станал свесен за промените во општеството, што го носи трудот во несигурни услови, а тоа беше кон крајот на деведесеттите, на хрватските новинари им беше фрлена коската која се вика РДО договори<sup>14</sup>.

РДО значи регистриран даночен обврзник, а новинарите кои се согласија на такви договори, а го направија тоа бидејќи им се чинеше дека тоа е првиот чекор до постојана работа, им беше објаснето дека, во основа, сè ќе остане исто, само тие ќе водат свое сметководство, ќе го собираат бруто-износот за својот труд, сами ќе плаќаат даноци и придонеси и уште, на крајот, доколку паметно ги воделе книгите, ќе добијат поврат од данокот (таков е концептот и во: Франција, Германија, Англија, САД...). Но, во тие моменти не ги воочиле лошите страни на таквите договори, односно фактот дека работодавачот кон нив нема никакви обврски и дека договорот може да го раскине без последици.

Весникот „Фокус“ од Подгорица, на 9 ноември 2013 година, јави дека во само еден ден во малата Црна Гора, 5.000 приправници ја изгубиле работата! Ова се коментираше како отсуство на автентична левица во државата, потоа како концентрација врз меѓународните конфликти, место врз социјалните. Се работело за некаков владин проект за Програма на стручно оспособување на високошколците (практика која се плаќа од буџетот). Кога изминале деветте обврзувачки месеци, сите млади приправници се нашле

14. Текстот е објавен во студијата: „Хрватска - прекаријат во медиумската индустрија“, 2012.

на улица! Изнајмувањето на новинарите, или outsourcing, стана најновиот тренд во Црна Гора што ќе доведе до тоа во целост да ја обесмисли работата на новинарите. Вработените се изнајмуваат за да се избегне постојаниот работен ангажман, а кон тоа се прибегнува во сите сектори, па и медиумите не се заобиколены. Новинарите, кои со години работат за ист медиум и биле во работен однос на определено време, сега доаѓаат на истата таа работа, но како вработени од агенција за изнајмување на вработени, бидејќи нивниот работодавач не сакал по 24 месеци договорот на определено да го пренамени во договор на неопределено и да му обезбеди сигурност.

Тоа е злоупотреба на Законот за труд, кој преку промените во 2011 година, овозможи основање на агенции за вработување, но ги ограничи работодавачите со истите вработени да не можат да засноваат договор за работа подолг од 24 месеци. На тој начин, државата дозволи злоупотреба на законите и воопшто не реагираше, иако outsourcing беше замислен, на начин како и секаде во светот, така и тука, да се доаѓа до кадри кои непредвидено и итно им се потребни на одредени фирми, а не да извршуваат работа како да се постојано вработени.

Интересна сторија пренесе љубљанскиот весник „Дело“, во кој се гледа како се создава прекаријат во некогашната најразвиена и најбогата република од бивша СФРЈ. „Пристанишниот работник, кој работел со години во една подизведувачка фирма во пристаништето Копер, вели дека првите неколку месеци по пристигнувањето во Словенија дваесет и седум дена по ред, преживеал во ноќна смена од дванаесет часа“, напиша новинарката Ерика Реповж<sup>15</sup>.

На најмените работници им било давано многу работа, како за нормална смена. Оној кој нема да успее да ги исполни стандардите, следниот ден не го повикувале на работа. Подизведувачите во пристаништето ги работат најтешките и највалканите работи кои не им се даваат на постојано вработените. Тро-

шоците за повреди при работа се одбиваат од платата. Од платата се одзема и трошокот за работна облека. Работници кои штрајкуваат никогаш не се најмуваат.

„Замислете дека работите во работна средина каде што никој не ве цени и каде мора да сте достапни дваесет и четири часа на ден. Замислете дека сте работна сила за која не важат законските ограничувања, на која никој не ѝ гарантира заштита“, ги опишува Ибрахим условите во кои тие работат и кои покажуваат која е цената на трудот кога мора да се симнат трошоците на работна сила. Работници кои доаѓаат во Словенија како ветева земја, возрасни мажи, плачат затоа што не можат да издржат. На годишно ниво, преку посредници, чиј број почна да расте дури и за време на проширувањето на градежниот сектор, поминуваат илјадници работници, на „лизинг“, претежно во текот на периодот на сезонска работа. Бројни судбини на овие нови робови беа тажни приказни на луѓе оставени на милост и немилост на работодавачите. Така, расте новата глобална работничката класа, за која пишува Гај Стендинг“, заклучува новинарката на „Дело“.

## КАКО СИНДИКАТИТЕ ОСТАНАА БЕЗ ЧЛЕНСТВО

„Македонија е многу мала земја за самата да може автономно да ги решава работните односи“. Ова го вели Рифат Јуршид, долгогодишен секретар на Сојузот на синдикатите на Македонија. Тој денес е во пензија, со богато синдикално искуство зад себе. „Ова значи“, вели тој, „дека на неа многу лесно се рефлектираат сите глобални процеси што се забележливи на овој план. Истовремено, ова значи дека и ние, кои живееме во земја со прецизно уредени работни односи, денес сме сведоци и пред наши очи се воведува т.н. прекаријат, се јавува прекаријатска, незаштитена класа. За синдикатот, мора да важат неколку правила во однос на работните односи, како пречка да не се случуваат вакви појави. Како прво, основата на секој работен однос треба да биде договорот за

15. Објавено во: „Дело“, на 26 април 2014 година.

работа на неопределено време! За тоа треба да се бори секој синдикалец, секаде каде ќе дејствува, без оглед на тоа кој е сопственикот на капиталот и кој е видот на производството. Секој работен однос мора да биде утврден со прецизно работно место (со актот на систематизација на фирмата), траење на работниот процес, определени одмори во текот на денот, месецот и годината, како и јасно утврдена награда за трудот. Секако, мора да има простор и за неговата синдикална организација и правото нпреку неа да се рефлектираат сите глобални процеси што се забележливи на овој план на организирање.

Второ, доколку не е можно да се постигне работникот да добие договор на неопределено време, тој треба да потпише договор на определено време. Но, овој договор треба да биде ограничен на што помал период (шест месеци или една година), по што на работникот му се гарантира дека ќе склучи договор на неопределено време. И договорот на определено време мора да ги содржи сите карактеристики од договорот на неопределено време, како што е: траење на работниот процес, прецизно утврдено работно место, одмори по периоди, право на годишен одмор, утврдена награда за трудот, и друго. И за првиот и за вториот договор, не смее да се дозволи практиката, по поминување на рокот, утврден во договорот за определено време, да не се потпишува нов, односно тој да се смета како да е продолжен со заемна спогодба, усна или со непреземање на дејства од двете страни, односно од страната на работникот и на работодавачот, па наводно, да продолжува тој договорен однос и понатаму, под истите услови.

Таквите договори пружаат можност, со текот на времето, работодавачот да го избрка работникот кога ќе посака, односно го става работникот во позиција на крајна правна незаштитеност. По излегување од компанијата тој нема основа да бара судска или било каква друга заштита.

И на крајот, како трети, доаѓаат договорите на дело, кои можат да постојат само во опре-

делени гранки и дејности, и за специфични работни задачи (уметнички дела, новинарски текстови, и сл.). Тие се сметаат за исклучок“.

„По Втората светска војна“, вели Рифат Јуршид, „се случила неколку значајни процеси кои се одразија врз положбата на работниците во светот. Најнапред, се случи голем економски подем на земјите од Западот, што доведе до востановување на т.н. „држава на благосостојба“. Ова, инаку, е термин кој повеќе не постои. Ова беше и идеолошка потреба на државите на Западот, кои, во студената војна со Истокот, сакаа да докажат дека и капитализмот се грижи за позицијата на трудот. Една од причините заради која цената на трудот беше релативно висока, беше фактот што материјалните сили растеа толку бргу што развиениот Запад постојано имаше потреба од работници. Жителите на поранешна Југославија тоа најдобро го знаат, бидејќи, по 1966 година, 700.000 Југословени, главно класични работници, лесно наоѓаа работа во западните земји. „Државата на благосостојба“ беше феномен кој требаше да докаже дека покрај моќен капитал, постојат и моќни синдикати.

Со нафтената криза која го зафати целиот свет и која го сопре големиот раст на западните земји, започна ерозија на „државата на благосостојба“. Првиот удар од кризата го почувствува капиталот со падот на неговите приходи. Но, веднаш го амортизираше тој удар со тоа што започна редукација на работните места, се намалуваа платите, државата почна да штеди на социјалните давачки и бенефиции. Тогаш дојде и до ударот врз синдикализмот, кој прва го воведо Маргарет Тачер во Британија. Премиерката од Даунинг Стрит број 10, речиси ги забрани штрајковите на работниците и им ги продаде јавните претпријатија на вработените, симболично по една фунта, но без тие да имаат понатаму државна поткрепа. Се разбира дека најголем дел од нив не можеа да ја издржат таа промена. Беа преземени многубројни активности против работничкото движење. Во Велика Британија дури се донесоа закони кои значеа ограничување на правото на штрајк.



Следниот феномен кој се случи во поствоена Европа и во светот, беше глобализацијата. Таа беше голем удар, бидејќи не постоеше вториот блок, ниту стравот дека социјализмот може повеќе да се шири. По падот на Берлинскиот ѕид, во 1989 година, синдикатите се соочија со дилемата како да се постават против капиталот кој не познава граници, и кој секогаш ќе се сели онаму каде што цената на трудот е помала, и каде што во фабриките нема да постои синдикат. Затоа, денес, не постои ниту една, буквално ниту една фабрика во САД која произведува патики. Текстилните фабрики остануваат замислена именка во САД и Западна Европа, а најголем дел од произведувачите на хардверска и софтверска опрема во телекомуникациската индустрија се преселени во земјите на Југоисточна Азија.

Факт е дека работничкото движење се обиде да дејствува институционално и преку Меѓународната организација на трудот (МОТ), секоја година да донесува резолуции и препораки со кои се настојува да се изедначува позицијата на трудот низ светот и да се гарантираат работничките права на некој минимум. На синдикатите им се случија многу лоши последователни работи. На пример, сè помало е учеството на класичната индустрија во формирањето на општествениот производ. А, токму класичната, односно тешката индустрија, беше основа на моќните синдикати и нивната способност за организирање. Од друга страна, расте т.н. трет сектор (услугите) во формирањето на БДП, а таму отсекогаш било многу тешко да се формираат синдикални организации, заради фрагментираноста и заради генералната незаинтересираност на вработените, долго да остануваат во такви мали компании. Дел од нив се и семејно организирани, каде постои висок степен на самоексплоатација и каде, се разбира, не е можно формирање на синдикати. Впрочем, една моќна стопанска сила, како што е Франција, има синдикати во кои членуваат само 9% од вработените. Така, се дојде до една огромна асиметричност на моќта. На една страна е огромната и едвај ограничена моќ на капиталот, особено меѓународниот, а

од друга страна, слабата моќ на работниците, најчесто оставени самите на себе.

Ваквите промени се одразуваат и врз платите, па во една иста организација има различни плати за исти работни позиции. Согласно член 108 од ЗРО: „Работодавачот е должен за еднаква работа, со еднакви барања на работното место, да исплаќа еднаква плата на работниците, без разлика на полот“. Оваа одредба укажува дека не смее во една иста организација да постојат различни плати, за исти работни позиции. Постарите вработени, кои потпишале договори кога постоел силен синдикат, имаат повисоки плати, додека новите вработени, имаат далеку пониски плати“.

„Ова е и наша карактеристика“, вели Јуршит. „Транзицијата најпрвин ги згасна најголемите капацитети („Рудници и железарница“, „11 Октомври“, „Алумина“, „Газела“...), делумно и со финансиска помош на западните кредитори, па синдикализмот, едноставно, остана без своето клучно членство. Има и денес посебен феномен во компаниите, за исти работни места да се исплаќаат плати со екстремни разлики! Новите, млади работници, земаат и неколку пати помали плати на стартот, потпишуваат договори на определено време кои траат и по две години, додека постарите вработени уживаат стари „привилегии“ и плати.

Дел од компаниите се ослободуваат од тие, постари работници, кои претставуваат „лош пример“ преку давање на т.н. отпремнини - се прогласуваат технолошки вишок и се испраќаат во заводите за вработување, а на нивно место се примаат млади, со повисоки квалификации, ама со далеку помали плати! И денес се отвораат, главно, како поголеми објекти - трговски центри, каде основањето на синдикални организации и во светски рамки е многу тешко.

Синдикализмот особено е погоден и од фактот што во делот на социјалистичките и лабуристички партии на Запад дојде до предавство на трудот, па некои од неговите лидери, како што е Тони Блер, станаа промотори на безмилосниот неолиберализам и на драстично кусење на работничките позиции.

Многу е тешко да се надминат потоа штетите кои ваквите личности и политики ги нанесуваат на работничките права.

Ниту кај нас политиката не одеше во корист на зацврстување или добро позиционирање на трудот, бидејќи тоа се сметаше дека не е во духот на транзициските процеси и очекувањето од „наплив на странски инвестиции“. Иницијативата на ССМ за зачувување на работничките акции во затворен круг, според британскиот пример, кој го надживеа и „тачеризмот“, не наиде на одобрување од тогашната политичка власт и од сопственичките гарнитуре, а сите добри компании кои тогаш беа во рамките на тој - условно, експеримент, денес се во очајна состојба, или ги нема („Југотранс“, „Струга“, „Руен“, „Кочани“, „Повардарие“, „Неготино...“).

Се разбира, ваквиот развој на настаните не е логичен и долговечен. Кризите во западните економии, кои, главно, се потпираат врз шпекулативни операции, укажуваат дека актуелната ситуација не е добра и дека нема да има развој ако работничката класа станува толку сиромашна што е на работ на биолошкиот опстанок! Треба ли да се потсети дека една од легендите на индустријализацијата во светот, Хенри Форд, го воведо принципот на наградување на работникот по час. Негова цел беше да го плати добро работникот, за тој да има повисока куповна моќ. Неговиот принцип беше - кој ќе го купи мојот автомобил, ако тоа не може да го стори и мојот работник!? Ова ќе се случува и со сите оние денешни сопственици на капиталот кои ќе мора да сметаат на долгорочно ограничување на потрошувачката и на потребата работниците да бидат плаќани подобро. Доказ за ова е и фактот што платите скокаат онаму каде што беа екстремно ниски, како што е и случајот во: Кина, Турција, земјите на Централна и Југоисточна Азија“.

„Македонија, во мигов, сè уште е гладна по инвестиции, има ослабени синдикати и се промовира како држава со многу ниски дневници“, смета Јуршид. „Таа ќе ги штити работодавачите, колку и тие ниско да го плаќаат работникот. Случајот со утврдување

на минималната плата од 8.100 денари, која е само 25-30% од прехранбениот минимум за четиричлено семејство, јасно ја покажува таа нелогична и експлоататорска политика на власта. Уште полошо е што сите работодавачи, особено странците, „се фатија“ за таа најниска цена на трудот и без оглед на работните позиции и квалификации на вработениот, му ја наметнуваат“.

## МЕТАЛЦИТЕ, РУДАРИТЕ И ЕНЕРГЕТИЧАРИТЕ НА ТЕНОК МРАЗ

Најблиски контакти со странските инвеститори и нивното практикување на несигурни договори со работниците во земјава има гранскиот Синдикат на металците, рударите и енергетичарите (Синдикат на индустрија, енергетика и рударство на Македонија - СИЕР), кој дејствува во рамките на Сојузот на синдикатите на Македонија.

Неговото членство, во најголем дел, ја има „привилегијата“ да има постојани работни договори, но како остаток од претходните периоди, социјалистичкиот период и првите транзициски години. Подоцна, пред сè, преку влезот на странски капитал, синдикалната неорганизираност, или слабите синдикални организации, но и како дел од општата клима која се создава со владината политика на продавање на „евтина работна сила“, се отвора простор за несигурната позиција на работниците.

Компанијата „Скопски легури“ е еден од тие примери каде работниците имале редовни плати и стандардни работни договори на неопределено време, но подоцна тие акти се „трансформирале“ во договори со одреден рок на траење, со што драстично е променета климата во компанијата, отпуштени се многу од работниците. Производството работи во циклуси, кога сè почесто вработените се на колективен одмор, кој не им се плаќа, а се враќаат назад само ако има промени на светските берзи на цената на производот кој го работат (фероманган).

Гледано низ вестите кои доаѓаат од оваа компанија, која има руски сопственици и која во Македонија дојде во 2006 година, таа работи нормално. Во 2011 година компанијата најави и нови инвестиции (влог од наводни 30 милиони евра) и отворање на нови 182 работни места, „на кои веќе се вработени нови 109 работници, како резултат на почетокот со работа на новата линија за производство на фероникел во земјава“. Минатата година се отвори рудник за манган на Стогово, повторно како инвестиција на оваа компанија.

Но, според СИЕР, сите тие вработувања се резултат на договорно раскинување на старите договори со вработените и нивно преформулирање во договори на определено време, сè со наводна цел да има повисоки плати (со новите договори), подобри услови за работа, и слично. Некаде од наивност, некаде од страв или по линија на помал отпор, оваа промена довела до потпишување на едногодишни работни договори, по што, работниот однос масовно им е прекинат на работниците кои дури не можеле да добијат вообичаени права во Заводот за вработување, бидејќи доброволно се согласиле да бидат ставени во позиција сопственикот на капиталот да ги отпушти по поминувањето на рокот.

Фирмата, инаку, главно, не работи, но не е оптоварена со тоа да исплаќа плати во тој период кога капиите на погоните се затворени. Еден тон фероманган во добар период на берзите оди до 4.500 долари по тон, ама паѓа и на 500 долари по тон, па сопствениците, во такви услови, немаат елементарен интерес за работа.

Компанијата, уште во втората година откако дојде во Македонија, и покрај многуте фалби, се случи во 2008 година во еден ден да испрати дома 700 лица, веднаш штом се слушна дека западните економии запаѓаат во криза и дека нема да има порачувачи на стока.<sup>16</sup> Од

16. (<http://www.dw.de/прва-на-удар-е-металната-индустрија/a-3708597>). Металуршката индустрија во Македонија вработува околу 6.000 работници, а учествува со повеќе од 50% во вкупниот македонски извоз и со над 25% во бруто-домашниот производ. Ова укажува дека кризата во овој сектор може длабоко да ја погоди вкупната економија на земјата, но засега металските компании, покрај берзанските инвеститори, се единствените кои трпат директни последици од глобалната финансиска криза.

аспект на компанијата е очевидно дека таа се „вооружала“ со способност кон работната сила да биде еластична, ама тие, работниците, да немаат никаква социјална сигурност, додека седат дома. Она што загрижува, според СИЕР, е фактот дека таквите примери лесно се копираат - ако може во една, ќе може и во другите компании.

Говорејќи во една пригода за раководството на странските компании кај нас, претседателот на ССМ, д-р Живко Митревски, изјави: „Кај нас впечатоците се поделени. Од една страна, имаме странци, кои, веројатно, поради историската традиција и култура ги почитуваат: работничките права, социјалниот дијалог, синдикалното организирање и колективниот договор (<http://tocka.com.mk/1/114341/stranci-direktori-na-najsilnite-makedonski-kompanii>). Но, загрижува тоа што во последно време забележавме појава на различно однесување од претходното, односно истата компанија, за разлика од однесувањето во матичната земја, каде што ги почитува работничките права, кај нас тие права сака да ги занемари. Мислам дека тоа се должи на поголемиот комодитет што го имаат тука, но и поради перцепцијата дека има голема понуда на работници и сметаат дека, заради тоа, може да не се почитуваат дел од правата. Впечатокот е дека внатрешните кадри од претпријатието како да го потхрануваат тоа чувство и таа перцепција кај странските менаџери кај нас“, вели Митревски за порталот „Точка“.

Но, работите се целосно лоши за работниците во странските компании кои допрва доаѓаат во земјава, а каде нема никакво синдикално организирање. Во СИЕР велат дека никако не можат да основаат синдикални организации во компаниите кои постојат во т.н. економска зона Бунарџик, крај Скопје - „Џонсон Мети“ и „Џонсон Контролс“, како и во економската зона Жабени крај Битола (таму е компанијата „Кромберг и Шуберт“).

„Во компаниите сместени во Бунарџик има, по некоја случајност, вработено многу некогашни синдикалци, со големо искуство“.

вели првиот човек на СИЕР, Пецо Ристевски. „Тоа се работници кои работеле во компаниии како што е ‚Алумина‘ и други металски објекти кои сега со своето работно искуство добро се вклопуват во ‚Џонсон Мети‘ и ‚Џонсон Контролс‘.

Но, видлив е стравот од тоа да бидат лидери во новата средина, бидејќи постои чувство дека ќе ја изгубат работата. Без лидери не може да започне зачленувањето, а без синдикалци со искуство илузија е дека на таква функција ќе може да се нафатат другите работници, со никакво, ниту работно, ниту синдикално искуство. Иако поплаките на работниците во овие две компании не се така големи, како во некои други компании, каде доминира странскиот капитал, сепак, прашање е на време кога непостоењето на заштита на работникот ќе доведе до помасовни кршења на неговите права. Тие и не се ефикасно покриени со колективните договори, прашање е како се спроведуваат одредбите за минимална плата, и слично“.

Пецо Ристевски забележува дека не може да се припари ниту во фабриката на „Кромберг и Шуберт“ во битолско Жабени. „Нам газдите никаде не ни прават отворени опструкции. Но, не прават ништо и да се победи стравот кај вработените и, веројатно, потсвесно им одговара во фабриката да нема синдикат и со вработените да се однесуваат како што ќе посакаат“.

Впрочем, според наодите на „Глобус магазин“, забележлива е еволуција на третманот на платите кај исти фирми. Ова е дел од континуитетот на влезот на странскиот капитал во земјава кој покажува на брза промена на климата, откако газдите сфаќаат дека сме „село без кучиња“. На пример, во „Џонсон Контролс“, во Скопје, платите во нето-износ се движат околу 18.000 денари, во просек, а со сменско работење некои работници земаат и по 25.000 денари. Во новоотворениот погон на „Џонсон Контролс“ во Штип, работничка која сакаше да остане анонимна вели: „Пред да дојде ‚Џонсон Контролс‘ во Штип, фабриката за автомобилски седишта, имаше

работнички кои земаа и под 7.000 денари месечно, а работеа 6 дена во неделата. А, во ‚Џонсон Контролс‘ сега работниците земаат над 9.000 денари и работат 5 дена неделно и имаат подобри услови за работа. Откако влезе ‚Џонсон Контролс‘ во Штип и другите конфекции за некоја илјадарка ги зголемија платите и се изврши притисок во тој сектор за да се зголемат платите. Сега, затоа што некои работнички од Штип ги напуштиле своите конфекции и отишле да работат во ‚Џонсон Контролс‘ во Штип, тие конфекции бараат работнички од другите градови, а колку што знам, и превозот им е платен. Инаку, не очекував ниту јас, а ниту некој друг што ја знае оваа проблематика, дека по влезот на една фабрика во Штип, сите ќе земаат над 250 евра, итн., ќе треба повеќе вакви инвестиции да влезат за да се постигне тој ефект. Но, тоа што една фабрика што влезе во Штип ја зголеми платата на конфекциските работници, не е баш мала работа. И, да не се лажеме, работниците во текстилната индустрија, не само во Македонија, туку и во други делови на светот, се едни од најмалку платените професии или гранки, каде што работат луѓе со ниски квалификации“.

Ова значи дека истите сопственици влегуваат во земјава со нови проекти однапред решени да ја прифатат, буквално, поканата што ја дава Владата за ниската цена на трудот! Но, има и обратни примери во истите зони, кај релативно пристојните фирми, каде платите на вработените драстично паѓаат надолу со доаѓањето на нови компании. Таков пример е „Кемет Електроникс“, која дојде пред две години во земјава и отвори погон во Бунарџик. Таму, според усни искажувања на вработените, платите се околу 200 евра месечно, иако, главно, тоа е квалификувана работна сила која минала обука во странство и по шест месеци!

Мора да се сфати дека производите што ги прават „Џонсон Контролс“ (Скопје), „Џонсон Мети“, „Кемет Електроникс“, се производи со висока додадена вредност. А, секаде каде што се прават производи со повисока додадена вредност, таму има и поголеми плати. И, обратно, каде што има ниска додадена



вредност (кое било лон-производство или изработка на текстилни производи), таму се најниски платите. Но, тие наши ниски и незаштитени плати од аспект на оној кој го донел капиталот, секогаш гарантираат висок профит, кој, од друга страна, секако лесно ќе го изнесат од земјата, бидејќи се работи за специјални економски зони.

„Основен проблем во контактите со овие вработени, кога сакаме да основаме синдикални организации, е што никогаш не сме ги виделе договорите за работа. Имаме впечаток дека и работниците некогаш не ги знаат - земаат плата, одат на работа во смени, а кога ќе им се прекине договорот и ќе им се рече дека на компанијата повеќе не ѝ требаат, дури тогаш ќе видат што навистина потпишале и колку договорот траел. Најчесто тоа ќе дознаат кога ќе дојдат во Заводот за вработување“ - вели Пецо Ристевски од СИЕР. „Оттаму, тешко е да се верува на збор и кога тие се жалат на некои состојби, а ние, барем во почетокот, им нудевме бесплатна правна помош. И, формално мора да постои документ кој се оспорува (дека не е според колективен договор или закон), ама ако го немате, процедурата се усложнува. Работниците кај нас се навикнуваат да влегуваат во работен однос без било каков документ за нивните права и обврски и тоа станува опасен тренд“, вели Ристевски.

### **ВРАБОТЕНИТЕ ВО „ДРЕКСЕЛМАЕР“ ПРЕДИЗВИКАА МЕЃУНАРОДЕН ИНТЕРЕС**

Германската компанијата „Дрекселмаер“ од Кавадарци, која вработува 4.000 работници, според некои податоци и 4.200, може да се смета дека е најтипичен пример на современиот прекаријат. Вработените немаат договори на неопределено време, според согледувањето на Синдикатот на некои од работниците не им ги обновуваат дури ни договорите на определено време, па секогаш се „лесен плен“ за отпуштање. Вработените не можат да го користат топлиот оброк,

а имаат право само на десетина минути пауза (кумулятивно) и за негово користење треба да обезбедат „џокер“ на нивното место додека користат пауза.

И покрај настојувањето на гранскиот синдикат СИЕР да влезе во компанијата со основање синдикална организација, тоа се покажува, засега, како неуспешна операција. Постојат на стотина потпишани пристапници, но без да се основа легална и легитимна организација, со свое раководство, тоа нема да биде можно. Тие велат дека немаат отворени опструкции, ама немаат и одврзани раце за да дејствуваат слободно. За положбата на вработените дозна и меѓународната јавност, преку низата медиумски написи, потоа со една посета на фабриката на германски пратеник (Јосип Јуратовиќ), како и со текст-анализа на научник од Франција.

„Јас, 22 години работев во автомобилската индустрија, го познавам тој бизнис и мислам дека тоа е добра инвестиција. Поракав дека е добро да се создадат тарифни партнери, да се формира работнички совет, синдикална организација, да се потпишат колективни договори“, изјави германскиот пратеник Јосип Јуратовиќ по посетата на „Дрекселмаер“ во Кавадарци, во мај годинава. „Ми беше позитивно сигнализирани дека тоа ќе биде тема на разговор. За работниците е добро да имаат колективни договори, но им објаснив дека тоа е уште поважно за менаџментот, бидејќи кога имате 4.200 работници, голем проблем е да се разговара со секој работник поединечно за плати, стандарди, услови. Тоа бара поголема администрација и време. Ако некој има слух за успех, треба да има слух и за социјален мир во претпријатието, а тој најдобро се создава кога има интересни заедници кои го договараат тој мир преку дијалог. Им посочив дека фирмите во германската индустрија се 90% организирани и имаат силни работнички совети. Таму има силна синдикална традиција. Во Македонија синдикалната традиција е разбиена. Се фрапирани во 2012 година, кога дојдов овде и ми рекоа дека Синдикатот нема да планира Првомајски протест или манифестација, бидејќи претседателот на ССМ имал став дека функ-

ционира социјалниот дијалог?! Им велам - јас сум католик и тоа за мене би значело како кога папата би рекол дека ние нема да го славиме Божиќ. Први мај е ден на работниците и тој мора да се одбележи на соодветен начин, а на синдикалните функционери им е должност да бидат присутни на одбележувањето на празникот”, изјави Јуратовиќ.

Миладина Монова, бугарски доктор на науки, која денес предава на некои универзити во Франција, летово беше во Македонија, која добро ја познава. Поради нејзините согледувања, оваа фабрика веќе се зема како драстичен пример на т.н. несигурен работен однос (прекаријат)<sup>17</sup>. Таа, преку Фејсбук, заеднички пријател, ги испрати до „Глобус“ забелешките за нејзините истражувања за положбата на вработените во кавадаречката фабрика „Дрекселмаер“.

Има внатре низа интересни сознанија, дел за нас познати. Впрочем, „Глобус“ доста пишуваше за овој „проект за вработување“ на власта. Германскиот гигант „Мерцедес“ отвори фабрика во Кавадарци пред една година. Денес, во неа работат 4.000 работници кои произведуваат некои основни електронски делови за „Мерцедес“ и БМВ автомобилските мотори. За секој работник, странскиот инвеститор добива 3.000 евра од државата. Во принцип, работниците се сметаат себеси за среќни со плати од околу 200 евра месечно, од договорите за работа кои ги потпишуваат, од топлиот оброк во текот на денот! Условите за работа, сепак, се сметаат за особено исцрпувачки. Работниот ден трае 8 часа, со 15 минути пауза за ручек. Еден работник објаснува: „Пет минути да одам до ресторанот, 5 минути да чекам во ред и 5 минути да јадам. Во остатокот од денот, на работниците им е дозволено да имаат најмногу по 10 минути пауза. Можат да се напијат само вода, нема кафе и сок. Ако сакаат да ја напуштат лентата, мора да си најдат „џокер“, ако на пример, одат во тоалет или мораат да земат лек. Ако ве фатат дека сте користеле повеќе од дозволеното отсуство, ќе морате да пополните формулар и ќе ви се одбие од платата“.

17. [www.globusmagazin.mk/?ItemID=A4B291FC6AC6EB4D95AC1EF0B9695DAF](http://www.globusmagazin.mk/?ItemID=A4B291FC6AC6EB4D95AC1EF0B9695DAF)

Фабриката работи во три смени, дење и ноќе, со минимални надоместоци за ноќен труд, итн., итн. Според вработените, многу луѓе не можат да издржат такво темпо на работа, во такви услови, и со толку ниска плата, па ја напуштаат фабриката. Инвеститорот не се грижи многу за тоа - за следниот работник кој ќе дојде на нивно место, значи за секој следен договор, ќе добие уште по 3.000 евра...“.

Имено, Монова тврди дека државата го финансира секое работно место со по 3.000 евра, што раководството го негираше. Ама, според српските медиуми и изјави на официјалните лица во Белград и во Зрењанин, фабриката на оваа германска компанија таму е финансирана со по 5.000 евра за секое работно место, што асоцира дека таква практика оваа индустрија веќе ја спроведува! Од патешествието на компанијата е јасно дека „Дрекселмаер“ под истите услови отворил фабрики во Романија, ама кога таа во 2007 година влезе во ЕУ, тие се преселија во Србија, бидејќи, во Унијата таков отворен прекаријат не би се дозволил, а заради можноста од поголема подвижност на работната сила и не би бил можен. Во околината на Зрењанин, каде властите им даваат посебни услови, тие се одомаќинети, ама сега мештаните се плашат дека фабриките можат да се селат во Македонија, каде локалните власти се уште потолерантни од нивните и каде платите се уште пониски!

Проблемите со прекаријатниот однос во оваа компанија излегоа на виделина по еден јавен оглас, со кој се сакаше да се остави впечаток во јавноста (во избран период) дека капацитетот ќе ги реши проблемите со невработените во регионот. Ама, излезе на виделина дека за бараните работници за работните места: сметководител, специјалист за човечки ресурси, царински службеник, службеник за обука, помошник на генералниот директор, систем-администратор и уште неколку други работни места, се нуди иста плата (!) - 8.050 денари!

Па, така, за помошник на генералниот директор, со забелешка дека станува збор за технички асистент на технички директор, со работно време од 8 до 16 часот, односно 40

часа во неделата, и на определно време од 6 месеци, се нуди плата од 8.100 денари<sup>18</sup>. Плата од 8.100 денари се нуди и за работната позиција на царински службеник. Станува збор за новоотворено место во компанијата, со работа во три смени, на определено време од 6 месеци. А, 8.050 денари се нуди за работно место возач на патнички автомобил, со 40 работни часа неделно и со работно време од 8 до 16 часот. Работните места се огласуваат на определено време од 6 месеци.

Работници во една трудоинтензивна работа, како што е автомобилската индустрија во Германија, земаат плата од околу 3.000 евра. Кај нас, на вработените им се плаќа 20 пати помалку, односно 130 евра. Во меѓувреме, дознавме дека вработените се тискаат во автобус со 200 патници (кој собира 50), и тие еднаш одбиле да се возат (Велес - Кавадарци и обратно), па фабриката неодамна останала без втора смена. Дали тоа не се слики кои ни ги враќаат оние библиски сцени од добата кога се градени пирамидите?! Оваа фабрика започна со работа кон крајот на ноември 2012 година. Таа произведува автомобилски делови за германскиот пазар. На стартот, „Дрекселмаер“ вработи 150 работници од Кавадарци, исто толку од Велес, а работници се носат и од Прилеп.

Менаџерите во компанијата одбиваат да кажат колкава е платата за истите работни места во Германија, затоа што платите зависеле од трошоците на живот. Потврдија дека вкупно 19 лица ги загубиле работните места затоа што учествувале во штрајкот за неисплатени дневници за време на Велигденските празници. „Стотици вработени од третата смена во најголемата фабрика во Македонија, „Дрекселмаер“ во Кавадарци, синоќа не влегоа на своите работни места. Нанесена е голема финансиска штета на претпријатието од нив. Штрајкот беше нелегитимен. Како што навреме ги исплаќаме платите, така треба да се почитуваат и договорите за работа“, појаснуваат директорите.

18. (<http://www.akademik.mk/shtrajk-vo-fabrikata-drekselmaer-vo-kavadartsi>)

„Работиме секоја сабота и недела и, по потреба, дополнителни часови, а добиваме плата за 160 работни часови месечно. Ни беше ветено дека за празникот Велигден ќе добиеме ваучери од 1.500 денари за купување во еден продажен објект и дека ќе ни бидат платени по 2.200 денари за работењето за Велигден, но од тоа сето ветување добивме само ваучери од 1.500 денари. Празничните дневници ги нема во платата. Ова ја прелеа чашата и третата смена одлучи да дојде на работа, но да не застанува зад машините“, изјави работник во кавадаречки „Дрекселмаер“ за порталот „Плусинфо“.

Од Синдикатот разговарале со неколку вработени од Велес, кои тогаш не биле на работа, бидејќи добиле отказ. Тие никогаш не виделе нешто како договор, ниту можеле да им го дадат на синдикалците, за овие да ги бранат! Од разговори со нив дознаваат дека немаат време да го искористат топлиот оброк - паузата е 15 минути, а јадењето, обично, е жешко. Најголем дел од оценките што се давани за положбата на вработените во фабриката, ги потврдуваат изјавите на вработените, но без синдикална организација, бездруго, нештата нема да се променат.

На прашањето од „Дојче Веле“, упатено до гостинот од Германија - Јосип Јуратовиќ, по неговата посета на Кавадарци, што мисли за тоа што Владата пред странските инвеститори ја рекламира Македонија како земја со евтина работна сила и дали според него тоа е коректно?

„Не е коректно. Прво, евтината работна сила не е фактор или причина ниту за оваа инвестиција, а нема да биде и за било која друга. Ако инвеститорот сака добар квалитет на производот, за него е најважна квалификуваната работна сила, а квалификуваните работници бараат соодветна плата. Во однос на инвестициите, најважни фактори се: стабилна држава, правна држава, добрососедски односи, инфраструктура, високо, а уште поважно, стручно образование. Ако овие клучни фактори не функционираат, тогаш е најмалку важно дали има евтина или ска-

па работна сила. Она што луѓето го бараат е сигурност на инвестицијата и квалитет на производот. Но, она што е многу важно, е Македонците да можат да бидат стожер на стопанскиот живот во земјата. Кога овде успешно ќе се формираат и ќе функционираат мали и средни претпријатија, тогаш ќе дојдат и многу од надвор. Сè друго, малку повеќе е авантура“, одговори тој.

### ПРЕКАРИЈАТ И КЛИЕНТЕЛИЗАМ – ВРАБОТУВАЊА ПРЕД ИЗБОРИ

Во Македонија, околу 28% од населението е невработено, а 30% спаѓа во категоријата сиромашни. Овие бројки, кои се дел од официјалната статистика, многумина независни луѓе и експерти ги сметаат за дубиозни, поточно, за нереални, бидејќи пред седум години процентите беа многу повисоки. Тие сметаат дека заради нискиот економски раст и заради недостигот на реални инвестиции во изминатите осум години, невозможно е македонската економија да апсорбирала толку нова, ефективна работна сила. Со измените што ги направи Агенцијата за вработување на РМ, односно МТСП, невработените се „поделија“ во две категории: невработени кои „активно“ бараат работа и невработени кои „пасивно“ бараат работа. Како „официјално“ невработени се водат оние кои „активно“ бараат работа, што е многу тешко да се прикаже - и оттука, не треба да сме изненадени до колку стапката на невработеност се намали и под 20% во следните 2-3 години.

Ако на планот на вработувањата се случило нешто ново, тоа, бездруго, се т.н. партиски вработувања, но тие секогаш остануваат во „темната зона“, бидејќи Владата никогаш не објави колкав е точниот број на вработени во јавната и државната администрација. Понатаму, треба да се напомене дека расте бројот на работници кои работат, а не примаат плата, што ги маргинализира, ги прави социјално несигурни, исплашени за иднината и ги претвора во добар изборен плен. Според

социолозите, за сите нив е заеднички називот - прекаријат.

„Расте бројот на луѓето кои денес работат привремено, (precariously), на серија краткорочни работи, без можности за стабилен професионален идентитет, меѓу другото и со предизборни понуди кои завршуваат многу бргу по изборите“, велат социолозите кои сакаат да останат анонимни. Според нив, размената на гласови за работа е клиентелистички однос, типичен за слаби демократии. Како што велат, дури и не мора навистина да има вработувања - самите ветувања за вработувања придонесуваат на изборите да гласа надежта за нив, што е голема мотивирачка и мобилизирачка сила.

Во Македонија, како ретко во која европска држава, многу е тешко да се најде работа. Но, она со што Македонија се разликува дури и од балканските земји е т.н. изборен инженеринг, во кој централно место зазема вработувањето.

Агенцијата за администрација една недела пред да се распишат последните претседателски избори, објави конкурси за прием на над 300 државни службеници, во државните институции и 19 во општините. Најголем број (200) бараше Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор. Конкурсите на интернет страницата на Агенцијата за администрација беа објавени од 28 јануари, до 1 февруари, денот кога претседателот на Собранието на РМ ги распиша претседателските избори. Според објаснувањата, огласите биле регуларни, а само оние напишани на 31 јануари, во печатените медиуми се објавени на 1 февруари, на денот кога се напишани изборите. Набргу, беше објавено дека чекаат на објавување и три нови мерки од Оперативниот план за вработување, со кои треба да се отворат 4.000 субвенционирани работни места. Подоцна, од Агенцијата за вработување (АВРМ) изјавија дека постапката за нив во последен миг е замрзната, бидејќи чекаат мислење од Државната комисија за спречување на корупција (ДКСК).



И, додека се поставуваат прашања каде ќе се вработат лицата од предвидените 4.000 субвенционирани вработувања, кога и оние 1.600 примени во ЈП „Македонски шуми“ седат дома, од АВРМ тврдеа дека таа постапка е при крај. „Веќе се вработени 920 од нив: 120 останаа во „Македонски шуми“, 700 се прераспоредени во други институции според потребите, а 100 го чекаат потписот на одлуката за распоредување. За 330 во фаза е доставувањето на согласност за прераспоредување, а за 250 се чека утврдување на нивното крајно одредиште“, велат од стручните служби во АВРМ, но не наведуваат во кои институции се прераспоредени вработените. Тоа во јавноста остава сомнеж дека станува збор за нов контингент лица кои земаат плата и седат дома. Уште потешко е да се одговори каде ќе работат оние 4.000?

Миле Бошков, извршен претседател на Бизнис конфедерацијата на Македонија, со претпазливост коментира: „Мерките на Владата се дел од стратегијата за намалување на невработеноста. Субвенционирањето на вработувањата од три месеци е добредојдено, но што потоа? И покрај обуките, колкави вештини ќе стекнат тие лица за трајно да си го зачуваат работното место, со оглед на тоа што работодавачите ќе имаат обврска да ги задржат само шест месеци? Ние ги охрабруваме работодавачите да ја искористат оваа мерка, но да бидат внимателни, да размислат, за да остварат долгорочни, а не решенија со краток здив“.

Големите апсорпциски капацитет на администрацијата засега не покажува лимити. Тој наликува на балон кој во секој момент може да експлодира, особено пред избори кога растат сомнежите за изборна корупција преку вработувања, велат познавачите на состојбите на пазарот на трудот. Според Билјана Јовановска, поранешна директорка на Агенцијата за вработување, вработувањата кои Владата на РМ ги актуелизира во последниов период не се новина и реален проект во интерес на граѓаните, туку кампања за прибирање гласови на сметка на ВМРО-ДПМНЕ.

„Жално е што се злоупотребуваат најранливите категории на граѓани преку нивната најголема болка - невработеноста и егзистенцијата. Активните мерки и политики за вработувања секогаш се со поголем интензитет пред избори, со цел да се зголеми бројот на заложници - потенцијални гласачи. Никогаш, а најмалку пред избори, власта не го кажа резултатот, односно неуспехот од досегашните мерки за вработување. Тие се без ефекти и резултати. По неколку месечен ангажман, „вработените“, по изборите, повторно се на улица. Менаџерот на АВРМ треба да каже дали е вистина дека од општинските комитети на ВМРО-ДПМНЕ се бараат списоци на активисти кои би ги вработиле преку активните мерки, вклучувајќи ги и вработувањата кај странските инвеститори, со цел да се воспостави мир и дисциплина меѓу нивните членови непосредно пред изборите?! Што се однесува до огласите за субвенционирани вработувања, тие се неуставни и дискриминачки во однос на сите други невработени кои не спаѓаат во трите планирани категории. Се потврди она на што укажував во изминатиот период - дека лицата кои ги наведоа да се евидентираат на списокот на пасивни баратели на работа, меѓу другото, сега немаат право ни на учество во мерките за вработување“, вели Јовановска.

## МОЖНИ ЛИ СЕ РЕШЕНИЈА?

Овој труд нема амбиција да даде целосен и сеопфатен одговор на прашањето како да се надминат состојбите што доведуваат до прекаријат. Оттука, можните решенија треба да се сфатат само како една скица, како првичен обид да се промислува новата класа во настанување. Со оглед на сложеноста на проблемот и специфичноста што постои во секоја земја одделно, решенијата се однесуваат на глобално, регионално и на национално ниво.

На пример, Гај Стендинг беше еден од иницијаторите на организацијата која бара праведност во распределбата на богатствата.

Според него, тоа е првиот и најбитен услов, бидејќи, како што вели тој, секој граѓанин треба да има право не само на минималец, туку и на „основен доход“ од кој може пристојно да живее. „Тоа би требало да биде темелно човеково право. Тоа и прекаријатот го бара, а јас со тоа се занимавам веќе 25 години“, вели Стендинг. „Долго време бев соочен со тоа дека луѓето мислат дека се работи за луди идеалисти, но сега сфаќаат дека тоа е можно. Земјите создаваат богатство и би било неправедно да немате некаков удел во него, бидејќи и вашите предци придонеле, и вие со својот труд ќе придонесете за генерациите кои доаѓаат. Ние, денес, не знаеме дали за развојот придонел повеќе мојот дедо или вашиот и токму заради тоа, бидејќи не знаеме, сите имаме право на некој вид социјална дивиденда која државата треба да ни ја овозможи. Се работи за скроман износ, но за голем цивилизациски напредок. Ако имате општество во кое луѓето се сигурни и не се плашат од она што иднината го носи, тогаш ќе имате луѓе кои припаѓаат на тоа општество, кои се солидарни, кои се продуктивни и алтруистички. Тоа прекаријатот ќе го изнесе на своите плеќи, тој вид на реформа. Пред 15 години да ви каже дека во Бразил 50 милиони луѓе ќе примаат темелен додаток, ќе ми се насмеете. Но, денес, тоа е стварност. И, ќе се прошири понатаму“, убеден е Стендинг.

„Ориентацијата според која сите европски земји треба да го преземат германскиот модел на фискална непопустливост е лоша, бидејќи националната економија на европските земји не може да се генерализира и да се обезбеди со закон да биде насекаде иста, како во Германија“, вели Френк Бсирске, лидерот на вториот по големина германски синдикат Верди, кој има два милиона членови<sup>19</sup>. Тој е убеден дека проблемите нема да експлодираат и дека светската криза не се ни случила, туку дека дефектот во пазарните односи е претворен во „грешка на државата“, со идејата да не убеди дека живееме надвор од капацитетите на системот и мораме да го

помогнеме воскреснувањето на неолиберализмот, кој комплетно потфрли како идеологија. Од аспект на трудовите права и злоупотребите што се вршат врз работниците во Европската унија, значајно е да се нагласи дека Европскиот парламент уште во јули 2010 година нагласи дека договорите за работа на неопределено време треба да бидат правило, а злоупотребата тие да се заменуваат со нетипични договори на определено време, е неприфатлива.<sup>20</sup> Парламентот со мнозинство го прифати извештајот на француската пратеничка Паскал Груни, според кој: „Договорите на неопределено време треба да се правило за секоја компанија. Договорите за работа на определено време се неприфатливи“. Нетипичните договори (на определено време) треба да се користат само доколку им обезбедат на младите преминување од едно, на друго работно место, или само доколку го менуваат статусот. „Во секој случај, приоритет секогаш треба да биде задржување на работникот на пазарот на трудот. Сигурната професионална кариера е нужен услов за социјална Европа“, изјави Паскал Груни од Европската граѓанска партија, која е и изготвувач на извештајот.

Големо внимание заслужува и предупредувањето на Волф Јеклајн, европски стручњак за работнички права, во текстот<sup>21</sup>: објавен неодамна во „Монд дипломатик“, на хрватски (септемврски број), а се однесува на воспоставувањето на трансатлантската слободна трговска зона. Бидејќи новата зона подразбира усогласување на прописите за безбедноста и трудовото право од двете страни на Атлантикот, Јеклајн укажува дека досегашното искуство покажува дека хармонизацијата во тој поглед редовно е „хармонизација надолу“ - кон најмалиот заеднички именител. За Европејците тоа би значело увоз на американски „правила на играта“, кои се многу порепресивни од постојните. Притоа, Јеклајн посочува барем десет „правила на играта“ кои се неприфатливи за државите од

19. <http://www.lupiga.com/vijesti/treba-nam-socijalna-europaradnih-mjesta-je-sve-manje-a-prekarijat-raste>

20. „ЕУ против договорите на определено време“, објавено на 7.7.2010.

21. „Десетте закани за Европејците“, „Монд дипломатик“, 2014, септемврско издание на хрватски.

Европската унија. Накусо, тоа се: непочитување на темелните работнички права; деградација на правата на колективно претставување на работниците; редуција на нормите и на техничките стандарди; ограничување на слободата на движење на луѓето; недостаток на санкции против злоупотреба; прогресивно исчезнување на јавните служби; пораст на невработеноста; губење на заштитата на доверливите податоци; подложување на обврската од одбрана на интелектуалната сопственост; подреденост на државите на правото скроено по мерка на мултинационалните компании преку решавање на споровите меѓу државите и фирмите.

Пред три години, лондонски „Економист“ ја опиша Македонија како земја на апсолутна сиромаштија и мизерија. Оттука, најнормално би било проблемите за енормната сиромаштија и за рекордно високата стапка на невработеност, да бидат во фокусот на вкупните политики на Владата, но и на јавноста. За жал, тоа не е така. Во Македонија, веќе подолго време, темата за сиромаштијата и за прекаријатот е табуизирана. Јавниот дискурс, кој е под целосна контрола на власта, ги потиснува овие „непријатни“ и „депресивни“ теми, за сметка на нагласувањето на „високите реформски капацитети на Владата“ и на „успесите на планот на привлекување странски инвестиции“, и слично. Но, овие манипулации за самозалажување не говорат само за тоа колку популизмот е моќен во Македонија. Тоа, истовремено, говори колку се драматични и опасни состојбите во државата.

Денес, Македонија е земја која не знае, или не сака да знае, каде припаѓа и каде се стреми. Македонија е држава во која не постои вистински национален консензус, бидејќи постојниот и самопрогласениот од владејачката партија, се базира врз одбрана на националистичка платформа, со што сосема се нивелираат или се потиснуваат прашањата за социјалниот, економскиот и културниот карактер и за развој на државата. Накусо, сè додека политичките елити не покажат лидерство и подготвеност да се оствари стратегиската цел - брзо интегрирање во НАТО

и во ЕУ, состојбите во државата ќе се влошуваат. Македонија не може да напредува ако декларативно се залага за влез во западните алијанси, а во реалноста се води политика на изолационизам или на практикување на политики кои немаат ништо заедничко со европските вредности.

Оттука, како што беше нагласено на почетокот од овој труд, прашањата за прекаријатот, потребата од праведна и конзистентна социјална политика, реafirмирањето на синдикализмот, градењето на една нова солидарност кон обесправените и осиромашените, итн., ќе бидат во втор план сè додека не се сфати дека главниот проблем е од политичка природа.

Споменатиот Френк Бсирске, во интервјуто за „Ил манифесто“ вели дека во секторот на прекаријатот и луѓето со ниски примања, постои голема огорченост, ама е тешко да се организираат масите да влијаат врз политиката. Според овој синдикалец, недостасува верувањето дека во сегашни услови може да се измени таа ситуација. „Секоја организација на невработените низ историјата отсекогаш била исклучок, а не правило“. И покрај фактот дека прекаријатните маси тешко се врзуваат за „ветрот на промените“ во борбата со либералите и десните сили, ова не може да се земе здраво за готово. „Гледам на зелените и на социјалдемократите како на сили кои сè уште можат да преземат некои чекори, иако тие, обично, пред самите избори се дистанцираат од овој слој, а потоа тоа ги чини многу гласови. Денес, СПД тоа го сфаќа и има размислувања кои се многу блиску до оние на синдикатите, кои сметаат дека мора да се регулираат односите на пазарот на трудот. Истото важи и за зелените и за Die Linke (антикапиталистички демократски социјалисти), кои во Германија се најгласни во левицата. Овие дилеми мора да ги има и македонската левица ако не сака да ги губи гласачите кои се дел од прекаријатот, а кои десницата ги купува пред секои избори“.

Гледано стриктно на микро план, работниците во Македонија се соочени со три големи предизвици. Првиот е да извршат притисок

врз сопствениците за исполнување на законската обврска за формирање на синдикат. Тоа би значело значаен чекор напред во поставувањето на вработените под еднакви услови и така би имале статус на синдикални штитеници. Другиот предизвик е едукацијата на вработените, посебно на синдикалните активисти, за работните права и за европските стандарди за нивна заштита, но и развивање на преговарачки вештини за водење преговори со работодавачите. Третиот предизвик се однесува на изработка на грански колективни договори за работниците, со кои би се утврдила минималната цена на трудот, под која ниту еден вработен не би смеел да преговара со работодавачот.

Кога станува збор за борбата за заштита и унапредување на работничките права преку синдикат, синдикалниот претставник, односно претседателот на синдикалната организација на ниво на претпријатие, е изложен на најдиректен ризик<sup>22</sup>. Тој е оној од кој се очекува да ги артикулира работничките барања пред газдата/работодавачот и, заради тоа, тој е оној против кого прв газдата ќе се обиде да преземе казнени мерки. Затоа, за да биде достоин бранител на работничките интереси, синдикалниот претставник треба да поседува храброст, за да му каже в лице на газдата кои се барањата на синдикатот и да не поткликне пред заканите и санкциите на газдата против него.

Се разбира, не станува збор за некоја лудачка храброст која треба да ја поседува синдикалниот претставник и која нема основа. Зад храброста што треба да ја покаже синдикалниот претставник стои солидарната и правната заштита.

Солидарноста е најсилното оружје на слабите, кои се побројни, од силните, кои се помалку. Како што синдикалниот претставник ги штити правата на останатите работници, така и тие, во случај тој да трпи санкции, мора да застанат во негова заштита. Ова не само

што е единственото праведно однесување на останатите работници - членови на синдикатот, туку е и единственото однесување кое е и во нивна корист. Зашто, ако го „извистат“ својот синдикален претставник, не само што тој ќе настрада, туку и тие понатаму ќе ги трпат резултатите од своето неетичко однесување, соочени со газда кој знае дека може да ги скрши и кој, поради тоа, е склон да им ги крши правата. Синдикалниот претставник мора да биде храбар и достоин. Ама и синдикалното членство мора да биде храбро и достоин.

Втората заштита на синдикалниот претставник е правната. Можеби неа треба посебно да ја нагласиме, не толку бидејќи е поважна од првата, колку заради тоа што често и самите синдикални претставници не се добро запознати со неа. Една од ретко поволните одредби од Законот за работните односи е членот 200, кој предвидува посебна заштита на синдикалните претставници, особено во поглед на ризикот од добивање отказ. Така, во овој член експлицитно пишува дека синдикалниот претставник е заштитен од отказ. Нему, заради синдикална активност, газдата не може да му даде отказ, ниту да му ја намали платата. Покрај тоа, додека ја врши должноста, газдата за да му даде отказ треба да добие претходна согласност од синдикатот. Поточно, ако газдата се реши на ваков потег, синдикатот мора во рок од осум дена да се изјасни против неговата одлука и, ако тоа го направи, правно ќе го оневозможи давањето отказ на својот синдикален претставник. И, на крајот, членот 200 го спречува газдата да му даде отказ на синдикалниот претставник не само за време на неговиот мандат, туку и најмалку две години по престанувањето на мандатот. Согласно член 32 од Уставот на РМ, сите граѓани имаат право на финансиски надомест (плата) за работата што ја извршуваат „согласно закон и колективни договори“. Ова кај нас не се почитува во најмалку 60% од правните субјекти, единствено државните службеници ги имаат регулирано нивните плати со Законот за државни службеници, како и некои други вработени од јавниот

22. „Да се биде синдикален претставник: ризична работа, ама не без заштита“, од Здравко Савески (професор на Правниот факултет на ФОН и претседател на НВО „Солидарност“).

сектор, додека тоа не е случај за останатите работници. Во јавниот и приватниот сектор платите се регулирани со колективни договори. Дури и членот 105 од ЗРО е противуставен бидејќи покрај „закон и колективни договори“ го додава инструментот „договор за вработување“, како начин на регулирање на платата на работниците, а всушност, договорот за вработување треба да биде само административен механизам за прецизирање на личните услови на работникот кои би требало да бидат поповолни за него од законите и колективните договори. Но, во овие случаи се прави токму спротивното!

## ЗА АВТОРИТЕ

**Љубомир Костовски (61)** завршил Правен факултет во Скопје. Бил уредник во „Студентски збор“, главен и одговорен уредник во синдикалниот весник „Трудбеник“, помошник на главен уредник во магазинот „Глобус“. Добитник е на европската награда Жан Моне за 2012 година.

**Васил Мицковски (61)** завршил Факултет за политички науки во Белград. Бил новинар во Нова македонија, главен и одговорен уредник на магазинот „Пулс“, директор на македонската телевизија (1996-1998), помошник на главниот уредник во дневниот весник „Утрински“, воедно и еден од основачите, а потоа и заменик на главен уредник на Глобус магазинот.





[www.fes.org.mk](http://www.fes.org.mk)  
[www.globusmagazin.com.mk](http://www.globusmagazin.com.mk)