

There are no translations available.

25.07.2008

Класичен нокаут за социјалното партнерство во земјава е вчерашното менување на Законот за работни односи од страна на Собранието. Сојузот на синдикатите ќе реагира поради намалувањето на многу права на вработените ...

Вчера во ССМ доживевме шок од она што стана во Собранието на Република Македонија. Законот за работни односи се измени на препад, без никакви консултации со социјалните партнери, синдикатите, работодавачите, Економско – социјалниот совет. Ние дознавме сосем случајно, прелистувајќи ги информациите на Интернет. Социјалното партнерство во Македонија на 24 јули доживеа класичен нокаут, рече на денешната конференција за печат портпаролот на ССМ Пецо Грујовски.

Најпрво реагираме за начинот на донесување на измените, односно на Законот за изменување и дополнување на Законот за работни односи. Не се почитувани ни основните демократски процедури, ни социјалното партнерство. Да потсетиме дека Законот за работни односи е донесен пред три години, но тогаш водевме широка дискусија, се изнесуваа аргументи, а доста ставови на ССМ беа вметнати во законот.

Начинот на донесувањето на законот е непримерен за сите демократски држави, затоа што не е донесен според процедурите пропишани со Уставот и без учество на социјалните партнери и надлежните тела во Собранието, истакна Грујовски. Затоа Сојузот на синдикатите ќе превземе повеќе активности, меѓу кои се: обраќање до претседателот на Република Македонија, со барање да не го потпише указот за прогласување на законот, потоа, ќе бара итна седница на Економско – социјалниот совет, како и информирање на Европската комисија – канцеларија во Скопје, Европската конфедерација на синдикати и Меѓународната светска синдикална организација.

Измените се неповолни за вработените, затоа што се намалени доста досегашни права, објасни Грујовски.

Прво, со измените се исклучува обврската Агенцијата за вработување, Фондот на ПИО и Фондот за здравствено осигурување, задолжително да му достават на работникот примерок од пријавата и одјавата за социјалното осигурување. Така работникот нема да има документ и континуиран увид дали работодавачот ги исполнува законските обврски за задолжително социјално осигурување.

Второ, ССМ не ја прифаќа измената да се продолжи рокот на склучување договор за вработување на определено време од четири на пет години. Согласно меѓународните конвенции работниот однос на неопределено време претставува правило, а само во исклучителни случаи се применува институтот “засновање работен однос на определено време“. ССМ се залага за покус рок на склучување договори за определено време, бидејќи ќе се случи новите вработувања да се склучуваат најчесто на определено време. Со тоа кај вработените ќе се зголеми несигурноста за нивната материјална положба.

Трето, избришана е обврската при отказ од деловни причини работодавачот да му понуди на работникот договор за вработување под променети услови, односно доквалификација и преквалификација, што се применуваше во практиката. На овој начин се кршат и одредбите од меѓународните конвенции и Препораката број 166 на Меѓународната организација на трудот.

Четврто, се брише обврската на работодавачот да не вработува нови работници во рок од една година при прогласување технолошки вишок. Со тоа се губи смисолот и објективниот карактер на воведувањето отказ од деловни причини. Работодавачот може секогo да избрка и другиот ден да прими друг работник, што е спротивно на Препораката број 166 за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот.

Петто, на работодавачот му се овозможува на работникот да му наложи неограничено да работи трета смена. ССМ при донесување на Законот пред три години успеа да го ограничи времето на трета смена најдолго на една недела.

Шесто, годишниот одмор е сведен на 20 дена, место претходните 20 до 26 работни дена. Се остава на волја на работодавачот дали ќе му дозволи на некој работник да користи 26 работни дена. Поради бројот на невработените и поради се потешките можности за вработување работниците најмалку ќе го гледаат делот на договорот за вработување за годишниот одмор.

Седмо, и покрај тоа што со член 32 од Уставот на РМ правото на платен годишен одмор е неотуѓиво право од кое вработените не можат да се откажат, законодавецот дал можност работодавачот да му го ускрати правото на годишен одмор на работникот, а за тоа да му даде минимално обесштетување.

Осмо, исклучувањето на работната книшка како јавен документ со кои единствено се водеше евиденција за засновање, траење и престанок на работниот однос и воспоставувањето електронска евиденција во рок од два месеца е недопустливо и неизводливо. Рокот од два месеца е премногу краток, а за работниците ќе се создадат тешки административни последици. Тие не ќе можат навреме да обезбедат документи за остварување на важни права, како што се пред се правото на пензија, правото на паричен надоместок, правото на здравствено осигурување и слично. Досегашната пракса покажа дека утврдувањето на кратките рокови скоро без исклучок создавало проблеми, а ништо не се постигнало побрзо и поефикасно.