

Христо КАРТАЛОВ

ПРОМЕНЕТЕ ВО РАБОТНОТО ЗАКОНОДАВСТВО И СОЦИЈАЛНАТА ПОЛИТИКА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Падот на социјализмот кон крајот на осумдесеттите и почетокот на деведесеттите години, ја означува конечната пресвртница или победа на западниот капиталистички либерализам над источниот колективизам, кој го означуваше дотогашниот шематски развој на светот.

Воодушевувањето и еуфоријата од тој револуционерен чин, бргу спласнаа кога се сфатија претстојните последици и противречности. Се појавија голем број нови држави, а тешкотиите со создавањето и градењето на демократски институции и демократски политички системи, стопанските кризи, војните, политичките блокади уште повеќе го усложнуваат процесот на транзиција, т.е. преминот од еден во друг политички и економски систем. Еден систем не стануваше а вториот сеуште не беше создаден. Жилаво се одржуваат старите структури и институции и покрај тоа што новите идеи бргу продираа, но тие сеуште немаа свои препознатливи носители на социјалната акција. Тоа придонесе во источно-европските земји сè повеќе да се зборува за изневерени очекувања, за ветената но никогаш не исполнета помош од западните земји, за несигурната транзиција и реставрација на силите на стариот курс, за сложената и проблематична приватизација на државниот или општествениот капитал во приватен итн.¹⁾

Очигледно дека преминот од колективистичко-социјалистичките во демократски плуралистички општества, од дистрибутивниот колективизам и договорната економија во систем на капиталистичко пазарно стопанство, не е ниту брз ниту едноставен.

Политиката на вработување и засновување на работниот однос за Македонија, како и за сите постсоцијалистички земји беше начинот низ кој се реализираше социјалната политика. Работниот однос т.е. вработувањето беше синоним за севкупната социјална сигурност на граѓанинот. Тоа се огледаше не само во можноста за здравствено,

1) Vlado Puljiz, Socijalna politika postsocijalističkih zemalja, Revija za socijalnu politiku 1 - 1994 g. str. 84, Zagreb.

пензиско и инвалидско осигурување, туку и решавањето на станбеното прашање и општествената положба на жената се решаваше и поврзуваше со работниот однос. На тој начин всушност се решаваа социјалните проблеми во општеството, па оттаму постоеше проблемот на превработеноста. Со други зборови, на работното место се гледаше пред сè како на социјално-политичко, а не како на економско прашање.

Иако постоеја социјалистички земји во чија статистичка евиденција не се прикажуваа невработени лица, во Македонија случајот не беше таков. Невработеноста и во тој временски период, за Македонија беше специфичен знак за препознавање,²⁾ а невработените луѓе имаа најтешка социјална положба.

Работното место беше достапно за сите кои имаа некаква формална квалификација - често и без неа, подеднакво за мажите како и за жените. Платите по правило беа ниски и тие не беа во сооднос на работната способност и резултатите од работата што секој вработен ги даваше, туку зависеше пред сè од неговата послушност и лојалност во рамките на претпријатието и политичкиот систем. Поради ниските плати, вработените често го дополнуваа својот буџет со работа "на црно" или преку двојна активност најчесто во земјоделството.

Работното место се добиваше речиси во трајна сопственост. Отказот од работа (освен за оние кои потпаднале под дисциплински прекршок), беше речиси непозната појава.

Од социјално политичкиот кон економскиот пристап во регулирањето на работниот однос

Дефинирањето на општествената сопственост на средствата за производство во југословенскиот тип на социјализам, "како општествени-антисопственички - како сечии и ничии", претпоставуваше и непостоење на одредена класа или група на сопственици, кои би имале право да ги исклучат останатите од пристапот кон средствата за производство т.е. вработувањето. Ако никој не беше исклучен, тогаш сите имаа подеднакво право и пристап кон средствата кои беа општествени. Оттаму вработувањето и вработеноста беше етаблирана во карактерот и сопственоста на капиталните добра.

По падот на социјализмот и промените во економскиот и политичкиот систем, промените отпочнаа во една од најсуптилните сфери на општеството - во карактерот на средствата за производство. Државните или општествените средства (негде побргу негде побавно) во процесот на приватизацијата се менуваа во индивидуални - приватни.

2) Бројот на невработените се зголеми од 110 739 во 1979 година на 150.400 во 1989 и 164.816 во 1991 година. Во почетокот на 1994 година се проценува дека бројот на невработените се зголемил на 190.000. Кон овој број на невработени треба да се додаде и уште 30% т.е. околу 55.000 на оние кои сеуште не го загубиле работниот однос но ништо не работат. Бројот на невработените во однос на работоспособното население се зголемил од 9,5% на 12,4%, а учеството на невработените во однос на вкупниот број вработени од 27,6% на 35,2% во периодот 1979-1991 година.

Тоа секако наметнува и поинаква логика во вработувањето и работниот однос.

Во капиталистичкото стоковно производство, сопственоста над капиталните добра претпоставува дека нивните сопственици можат истите да ги оттуѓат - продадат, да ги употребат според своето наоѓање, или можат да ги употребат оние кои ќе ги именуваат и им ги пренесат сопственичките права. Останатите вработени и членовите на општеството се исклучени од употребата и одлучувањето во врска со средствата за производство. Оттаму, правото на приватна сопственост над капиталните добра употребени во производството, обично имплицира и право на исклучување на останатите од правото на нивната употреба и правото на располагање, како и правото на користење на ползата од нив. Правото да се исклучат останатите, не значи само право на присвојување на ползата од нивната употреба - вишокот на производи, туку и право да им се даде отказ на работниците т.е. да се исклучат работниците од работното место, но едновременно и правото на одлучување за тоа кој ќе биде вклучен во работните и производствените процеси. Така, правото на сопственоста над капиталните добра се претвора во моќ на одлучувањето при вработување и отпуштање од работа, што е еден од аспектите на сопственичките права на работодавачите.³⁾

Правото на употреба и користење на капиталните добра, се основните полуѓи на сопственичките права во организацијата и осмислувањето на работните и производствените процеси во производството на стоката, не со цел да задоволи нечија потреба со тоа потрошно добро или услуга или да заснова работен однос со одделен работник, туку единствената цел на тоа производство е профитот. Со други зборови, доколку работодавачот кој управува со производствениот процес не верува дека ќе оствари задоволителен профит тој едноставно не го отпочнува производството; едноставно ги остава своите капитални добра (орудија, машини, фабрики) надвор од употреба односно производството, што значи и не вработува работници. Во капиталистичкиот економски систем секогаш постојат фабрики што не се во погон, луѓе што бараат работа и не се вработени, а едновременно постојат многу неподмирени потреби на луѓето. Фактот што некому му се потребни тие стоки кои можеле да бидат произведени со неактивирани капитални добра и невработените работници, е малку значаен. Општиот амбиент на капиталистичкото стоковно производство - конкуренцијата, со другите работодавачи ги принудува своите одлуки да ги носат исклучиво само во склад со профитабилноста како општо начело.⁴⁾

3) Samuel Bowles and Richard Edwards, Razumjevanje kapitalizma, str. 104, "Školska knjiga" Zagreb, 1991.

4) Во 1982 година во САД, околу 30% од индустриските капацитети не се користеле. Истата година во просек работа барале околу 10,7% милиони луѓе но не ја нашле. Кога би биле во погон сите затворени фабрики и оние со скратено работно време, би се произвеле материјални добра вредни околу 100 милијарди долари или по 1250 долари по семејство. Izvor: Samuel Bowles and Richard Edwards, Razumjevanje kapitalizma, str.219, "Školska knjiga" 1991, Zagreb.

Трудот во капиталистичкото стопанство се третира како еден од инпутите во работните и производствените процеси т.е. во процесот на создавањето на стоката како средство преку кое ќе се реализира профитот како цел на производството. Оттаму, до засновање на работен однос доаѓа кога работодавачот обезбедувајќи ги претходно капиталните добра и материјалите - средствата на трудот, ангажирајќи го и трудот на работниците преку организацијата и насочувањето на работното место е во можност воедно во текот на производството да економизира со сите инпути во производството.

Суштината на промените во Законот за работни односи на Република Македонија во контекстот на пазарната ориентација на стопанството

Законот за работни односи на Република Македонија изврши некои промени во концепциската поставеност на работниот однос во контекстот на промените кон пазарна ориентација во стопанството и плуралистичкиот демократски систем, но во суштина тој не излезе надвор од претходниот концепт за социјално-политичката функција пред економската функција на работниот однос.⁵⁾

Прво, она што во Законот за работни односи се промени се огледа во тоа што се напушта статусната концепција на работниот однос. Имено, на работниот однос му се дава третман на договорен однос. Во чл.1 "под работен однос во смисла на законот се подразбира договорен однос меѓу работникот и работодавачот, заради вршење на определени работи и остварување на правата и обврските од тој однос"; или подецидно во чл. 1 ¶ "работниот однос се засновува со склучување на договор за работа меѓу работникот и работодавачот. Договорот за работа се склучува во писмена форма"...

Со тоа се напушта претходниот јавно-правен пристап кон работните односи (обврските на државата и партијата да го разрешува тој проблем) а се инаугурира индивидуализација во пристапот т.е. тој се сведува на договор помеѓу работодавачот и поединечниот работник.

Меѓутоа, тој помак во трудовото право кон принципите на цивилното општество не значи дека е запоставен јавно-правниот момент, со што државата ги штити вработените како послаба страна во тој договорен однос. Имено, иако писмениот договор е заснован на тој индивидуален пристап на работните односи, сепак државата не им препушта сè на странките при склучувањето на договорот. Тоа се гледа како од условите под кои се склучува договорот (старост, деловна способност, време на траење) така и од одделни елементи од содржината на договорот за работен однос (работното време, одмори и отсуства, заштита на работниците при работа, заштита на жената, младината и

5) Закон за работните односи "Службен весник на Република Македонија", бр. 80/1993 година.

инвалидните работници, платите и надоместоците кои се определуваат според овој закон.

Второ, она што многу малку се променило или воопшто не се променило во Законот за работни односи е институтот отказ или раскин на работниот однос. Таа постапка во Законот е толку сложена и пренормирана, што остава впечаток дека оној кој има потреба да вработи работници, читајќи го Законот би се прашал, дали воопшто може да го раскине работниот однос со нив, доколку би се измениле економските и воопшто пазарните околности. Иако во Законот се дава можност за отказ, таа постапка е до таа мерка оптоварена со нормативизми, што верувам дека ќе делува застрашувачки врз работодавачите, и воопшто нема да го стимулира процесот на вработувањето.

На работниот однос му се дава преголемо значење од аспект на формалната дисциплина и почитувањето на договорот за работа, законот или колективниот договор, наспроти вложениот труд и резултатите од пазарната верификација на трудот.

Занемарувајќи го раскинувањето или престанокот на работниот однос со спогодба, по истекот на времетраењето и по сила на закон, во Законот раскинувањето на работниот однос се предвидува уште (чл. 105) со отказ и поради економски, технолошки, структурни и други промени.

Така во чл.111 се предвидува раскинување на работниот однос од страна на работодавачот, само во случај кога тој има сериозни причини предвидени според Законот, колективниот договор и/и договорот за работни односи т.е. ако работникот е неспособен да ги извршува работните задчи. Потоа во чл. 112 и 113 се посочува што сè нема да се смета за оправдана причина

Во чл. 114 "работниот однос на работникот може да му престане со отказ од работодавачот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветните упатства, насоки или писмени предупредувања во врска со работата од работодавачот дека не е задоволен од начинот на извршувањето на работните обврски и ако по истекот на рокот од 30 дена од денот на дадените упатства, насоки и предупредувања, работникот не го подобри своето работење".

Во чл. 115 се образложува престанокот на работниот однос со отказ поради кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со Закон, колективен договор и договор за работа

Се предвидува престанок на работниот однос со отказ исто така и поради економски, технолошки, структурални и слични промени, но притоа се задолжува работодавачот (чл. 125):

- да ги информира работниците и синдикатот, за видот на промените и последиците по работниците, бројот и структурата на работниците што ќе останат без работа, како и мерките што намерава да ги преземе за спречување на последиците, и

- што е уште позначајно тој треба да ги информира работниците и службата за посредување при вработувањето на работниците шест месеци однапред пред да го изврши тоа.

На крајот во чл. 130 се предвидува дека на работникот не може да му престане работниот однос, ако претходно работодавачот не му обезбеди едно од следниве права:

- вработување кај друг работодавач, за работа на работни места соодветни на неговата стручна подготовка;
- стручно оспособување, преквалификација или доквалификација;
- еднократен надомест во вид на испратница во висина од едномесечна плата за секои 2 години стаж, а најмногу 12 месечни плати.

Во Законот за работни односи по прашањето за престанок на работниот однос (но не само по тоа прашање), проверува силно изразен нормативизам, сè со цел да се "заштити" вработеноста т.е. работниот однос. Од социјално-политички аспект вработениот можеше да се најде на "пазарот на труд", единствено по сопствена волја - согласност, или поради дисциплинска постапка, поради кршењето на прописите или во една проблематична постапка во која работодавачот се изложува на опасност во шумата на услови и условувања никогаш да не ја докаже оправданоста и економската мотивираност за преземањето на тој чин. Оттаму, и впечатокот дека правилата за престанок на работниот однос со Законот, делумно се изменети, но не кореспондираат во духот на прокламираната пазарна ориентација на системот.⁶⁾ Наместо тоа да се каже многу поексплицитно, во смисла дека работата на работникот може да престане поради: волјата на работникот, поради економски причини, со закон утврдени причини, поради неговиот однос кон работата и слично. Со други зборови, работникот може да го задржи работното место т.е. работниот однос, само доколку остварува соодветни резултати од трудот, а неговата економска и социјална сигурност треба да зависи од резултатите на трудот и од пазарната верификација на тие резултати.^{6а)}

Од изложеното станува очигледен високиот степен на заштита на работниот однос, во кој се крие социјално-политичкиот пристап во решавањето на ова прашање. Во земјите со развиена пазарна економија, трудот се третира како инпут во производството на стоката и во донесување на некакви одлуки во врска со прашањето од работните

6) Релативно ниско е нивото на промените во областа на работното законодавство и во другите постсоцијалистички земји. Види: Vlado Brajčić, *Promena u radnim odnosima i socijalna politika*, *Socijalna politika 1-2 1992*, str. 26, Beograd.

6а) Во март 1995 годна ("Службен весник на Република Македонија" број 14/1995) Република Македонија изврши измени и дополнувања на Законот за работни односи ("Службен весник на Република Македонија" бр. 80/1993,3/1994). Иако има и други измени, најзначајни се истите во делот кој се однесува за престанок на работниот однос. По членот 121 се додаваат три нови членови: 121а, 121б, и 121в. Во овие членови се "заострува" прашањето за отказ од работа поради: кршење на работниот ред, дисциплина или неисполнување на работните обврски, каде што се предвидува отказ кој стапува веднаш, без отказан рок, моментално отстранување на работникот, а приговорот против престанокот на работниот однос не го задржува извршувањето на одлуката за отказот.

Ниту овие измени и дополнувања не го менуваат првобитниот став и сознание, дека во Законот доминира социјално-политичкиот пристап пред економскиот.

односи, проблемот се следи и од аспект на економските ефекти од тие одлуки. Менувањето на некое право од работен однос (работното време, одморите и отсуствата, заштитата на работниците при работа, посебната заштита на жената, младината и инвалидизираните работници, како и услови за престанок на работниот однос), во условите на пазарното стопанисување тие промени се согледуваат од аспект на најмалку два моменти на економската сфера.

Прво, се согледува делувањето на тие промени во Законот за работни односи со оглед на нивното влијание од аспектот на цената на чинењето на стоката или услугата, што би водело до профитабилноста од организираниите работни и производствени процеси од работодавачите, па во тој склоп и на нивната конкурентност на националниот или меѓународниот пазар. Мора да се води сметка за позитивните и негативните ефекти од тие промени. Односно, колку тие промени влијаат врз снижувањето на трошоците на трудот по единица производ, и колку тие можат да ги подобрат трошковните услови на производството во Република Македонија. Ова дотолку повеќе што нашата Република трудот како инпут го има во изобилство, т.е. во голема мерка е неискористен - има голем број невработени лица, па во таа насока работното законодавство во својата нормативна ориентација треба да се движи во насока на активирање односно искористување на тој ресурс т.е. инпут во производството.

Второ, промените во работното законодавство се согледуваат од аспектот на нивното стимулативно или дестимулативно делување на носењето на инвестиционите одлуки. Познато е дека работодавачите ги носат тие одлуки, па е пожелно не само домашните туку и работодавачите од странство и преку овој закон да препознаат сигнали за поволна инвестициона клима - со оптимизам да гледаат на можноста за идните повисоки и пообилни очекувани профити. Зголемената инвестициона активност ќе доведе до зголемувањето на обемот на аутпутот, со тоа до зголемена побарувачка на труд - зголемување на вработеноста а со тоа и економската и социјалната сигурност на луѓето.

Ова економско-социолошко согледување за трудот и на трошоците за труд по единица производ кој со себе ја поврзува и инвестиционата активност во земјата, во никој случај не значи реafirмирање на принципите на делување на либералниот капитализам кај нас, ниту насочување на водата на воденичниот камен на работодавачите. Тоа е само една заложба на трудот и воопшто проблематиката за работните односи да се гледа од еден поширок стопански и општествен аспект, не занемарувајќи ги притоа ниту социјално-политичките аспекти. Во услови на пазарното стопанство, економското приоѓање кон проблематиката на работните односи има приоритет, затоа што, тој на прв поглед "економистички" пристап во поголема мерка е посоцијален, од пристапот

што ги занемарува стопанските димензии на работните односи.⁷⁾ Како што претходно укажавме, таквиот пристап делува охрабрувачки на работодавачите да влегуваат во нови инвестирања, што е проследено со зголемен обем на побарувачка на сите инпути во производството па и трудот - што води до нови вработувања, а со тоа и до повисок степен на економска и социјална сигурност на граѓанинот и неговото семејство. Секако, притоа е неопходно да се нагласи дека проблематиката на работните односи во најголема можна мерка треба да се растовари од одговорноста за социјалната сигурност и политичкиот мир. Тоа се функции кои преку институциите за социјална сигурност и посебните програми и институциите на демократскиот политички систем, треба да ги преземе државата

Трејшо, што малку или воопшто не се променило во Законот за работни односи е односот кон колективното договарање и преговарање.⁸⁾ Иако на колективните договори им е посветено големо внимание од чл. 84 до чл. 97, на нив сепак се гледа како на нешто што како општи правила на играта треба да го уреди државата, и да им даде сила на законска норма. Инаку се укажува на фактот дека со нив се доуредуваат односите помеѓу работодавачите и работниците. Тие се задолжителни и за работниците и за работодавачите, се склучуваат во писмена форма и на одреден рок. Се склучуваат како општи, грански и со одделен работодавач. Нив ги склучува мнозинскиот синдикат кој ги претставува работниците и мнозинските организации на работодавачите, а само кај вработените од јавните служби, државните органи и слично, тоа го прави Владата на Република Македонија.

Во Законот се побројуваат прашањата кои мораат да бидат уредени со колективните договори, се определуваат нивоата и субјектите па и позицијата на државата што во извесна смисла е против суштината на колективните договори во пазарното стопанство. Во развиените капиталистички земји каде што колективното преговарање има своја предисторија и општествена практика - спогодбата за трудот како што уште се нарекува, е своевиден компромис помеѓу работодавачите и работниците претставувани од мнозинскиот синдикат. Имено, со колективните преговори синдикатот на своите членови им обезбедува релативна сигурност на работните места и релативно зголемување на реалните наемнини засновни врз поделбата на добивката која произлегува од зголеменото ниво на продуктивноста на трудот. За возврат работодавачите и натаму имаат слободни раце да воведуваат нови технологии, да го реорганизираат производството така како што тие мислат дека е најдобро, и да инвестираат таму каде што сметаат дека е најпрофитабилно за нив.

7) За исправноста на овој пристап во анализата на работното законодавство укажува и Željko Potočnjak во трудот: *Sporovi o novom hrvatskom radnom zakonodavstvu*, Revija za socijalnu politiku str. 42, 1 1994 god. Zagreb.

8) Колективните договори се застапени како посебна глава т.е. глава V во Законот за работните односи, од членовите 84 до 97. Службен весник на Република Македонија, 80/1993, Скопје.

Во пазарните услови на стопанисување, колективните договори би требале да ги отстранат негативните ефекти од индивидуалното преговарање за правата од работен однос, но истовремено би требале да го отстранат претераното мешање на државата во работните односи. Нивното склучување треба да биде дел од пазарниот натпревар. Преку нив нивото на правата што работниците ќе ги остварат од работниот однос треба да бидат показател за трошоците на работната сила со која работодавачот може да смета во поглед на трошоците за труд по единица производ во поглед на носењето на деловните одлуки.

Оттаму, колективното преговарање треба да се темели на слободата на интересното организирање на работниците и работодавачите. Нивната спремност за компромис и договарање, и покрај различните интереси, ја изразува моменталната состојба на моќта помеѓу овие социјални партнери, до наредното склучување на колективните преговори.

Искуството од земјите со развиено пазарно стопанство и политичка демократија, покажува дека ширењето на слободата на преговарање, едновременно означува и стеснување на просторот за мешање на државата во работните односи, па за тој вид слободи подеднакво се залагаат и работниците и работодавачите. Со таквиот пристап може да се остави простор за слободно делување на пазарните законитости, бидејќи зависно од пазарните т.е. цикличните движења во стопанството, можат различно да се уредуваат (за одделни гранки, дејности или претпријатија) работните односи, зависно од нивната положба на пазарот. Тоа укажува дека системот на колективното преговарање и договарање претставува современ пристап за подобрувањето на прашањата од работните односи во општ интерес.

Социјалните чинители на промените во сферата на трудовото законодавство

Социјалните чинители кои делуваат на промените во сферата на работните односи во наши услови се: организацијата на работодавачите во случајов Стопанската комора, синдикатот како организација која ги застапува интересите на вработените и државата т.е. Владата.

Состојбата со промените во работното законодавство е одраз на организираноста и моќта на делувањето на секој од овие чинители, така што тие ја претставуваат целокупната сложеност на ситуацијата.

Стопанската комора како институција настојува да ги артикулира интересите на работодавачите и тоа пред сè преку директорите и менаџерите на таканареченото општествено т.е. државно стопанство. Така и промените во Законот за работни односи доколку се случувале под влијание на моќта и организираноста на работодавачите, тие се прекршувале низ призмата на егалитарната и непазарна ориентација на општественото стопанство.

Од друга страна во Република Македонија не постои доволно бројна и добро организирана приватно-сопственичка структура од која се репродуцира претприемачката класа. Тие иако имаат своја стопанска комора на приватниот капитал, релативно лошо се организирани, во голема мерка оптоварени со т.н.р. "источен грев" и засега не се во состојба да ги артикулираат своите интереси во сферата на работните односи. Во поново време постојат реакции на одделни деловни луѓе-работодавачи, на решенијата од работните односи и колективните договори, но тие се повеќе како реакција пост-фестум, отколку како можност да се делува врз текот на промените.⁹⁾

Од друга страна мнозинскиот синдикат кој ги застапува интересите на вработените, за наши прилики е релативно добро организиран. Тој ја наследи организационата поставеност во претпријатијата од претходниот систем, го наследи имотот и во наши услови успеа во извесна мерка да се наметне на Владата како партнер или носител на тенденцијата на ограничување на сопственичките права на работодавачите. Тој исто така се јавува и како носител на идеите за поголеми права на работниците во процесот на приватизацијата, во процесот на управувањето и соодлучувањето и воопшто носител на егалитарната тенденција како своевиден багаж од претходниот систем.

Во проценката на влијанието на социјалните чинители врз промените во Законот за работни односи трба да се спомене и државата-Владата. Државата во тој краток период од нејзиното осамостојување и делување како самостојна и суверена држава, беше соочена со сериозни тешкотии поврзани со функционирањето на институциите на системот но и иницирање и градење на нови институции својствени за демократските општества. Во овој краток период таа непрекинато беше изложена на политички и економски блокади и закани од воени разурнувања, што ја принудуваше многу енергија да посвети на организирањето и одржувањето на државниот апарат, на решавањето на бројните стопански и социјални пороблеми кои се јавуваа. Намалената стопанска активност што беше поврзана со распаѓањето на југословенскиот пазар и воените разурнувања, сопственичката трансформација како и блокадите, придонесоа голем број од претпријатијата да престанат со работа, значителен дел само делумно да ги користат инсталираните капацитети, па оттаму да се јави и енормен број невработени, оние на привремен одмор, без редовно примање на платите итн. Поради својата релативно слаба економска моќ, државата не беше во состојба да финансира повеќе социјални програми и на свој

9) Дека во уредувањето на овие односи со работниците и работодавачите, местото и улогата на секој од трите социјални партнери има извесни пороблеми, зборува и едно интервју на Илија Камчев, сопственик на приватното претпријатие "Орка спорт" објавено во "Нова Македонија" од 14.05.1994 година. "Мене лично ме иритира делот на колективниот договор кој вели дека работел-неработел на работникот треба да ју се исплати 80% од личниот доход. Не прашуваат ли нас од каде ќе ги најдеме тие пари ако не работиме. Социјалните партнери како да живеат во утопија. Се навраќаат на она време кога нема да работиме, па ќе отидевме до банката и ќе си земевме пари".

товар да го преземе структурното прилагодување на претпријатијата кон пазарна ориентација на стопанисување. Оттаму таа во промените на Законот за работни односи, свесна за своите ограничени, пред сè финансиски можности, и стравот од можните политички и социјални тензии, во значителна мерка го реализираше социјално-политичкиот пристап во разрешувањето на прашањата од работните односи, наместо формално прокламираниот пазарен пристап.

Hristo KARTALOV

CHANGES IN LABOUR LEGISLATION AND SOCIAL POLICY IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA

(Summary)

In this article the author is dealing with the labour legislation and social policy in the Republic of Macedonia after its independance or so called the period of transition. The author analyses the former law of labour and new changes in it, and he finds out that they are too small in respect to the whole socio-economic and political changes. In this small changes exist more socio-political access in job vacancy regulation than economic one.

At last he tries to answer the question, why this is so? The answer is, in the level of power in each social partner in the state, and he finds out that the trade union has too much power, because of its old organization structure and its large number of members.