



INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
AND HUMANITIES
SKOPJE



ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG
SOUTHEAST
EUROPE

Бранимир Јовановиќ

ВИСТИНСКАТА ЦЕНА НА ЕВТИНТА РАБОТНА СИЛА

[Второ, дополнето издание]



Бранимир Јовановиќ

**ВИСТИНСКАТА ЦЕНА НА ЕВТИНАТА
РАБОТНА СИЛА**

*Политики за привлекување на странски директни
инвестиции во Македонија, 2007-2015*

[Второ, дополнето издание]

Скопје, 2017

Студија

ВИСТИНСКАТА ЦЕНА НА ЕВТИНАТА РАБОТНА СИЛА

***Политики за привлекување на странски директни инвестиции во
Македонија, 2007-2015 (Второ, дополнето издание)***

Издавач

Институт за општествени и хуманистички науки - Скопје

За издавачот

Институт за општествени и хуманистички науки - Скопје

ул. „20 Октомври“ бр.8, 2 кат, 1000 Скопје

Тел/факс +389 (0)2 3 113 059

email info@isshs.edu.mk

www.isshs.edu.mk

Автор:

Д-р Бранимир Јовановиќ

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

339.727.22(497.7)"2007/2015"

349.2:339.727.22(497.7)

ЈОВАНОВИЌ, Бранимир

Вистинската цена на евтината работна сила : политики за привлекување на странски директни инвестиции во Македонија : 2007-2015 / Бранимир Јовановиќ. - [2. дополнето изд.]. - Скопје : Институт за општествени и хуманистички науки, 2017. - 117 стр. : илустр. ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Публикацијата е во рамки на проектот:

Адресирање на предизвиците за социјалистичка стратегија и дискурс во Македонија". - Библиографија: стр. 83-85. - Содржи и: Прилог

ISBN 978-608-4755-12-8

а) Странски инвестиции, директни - Македонија - 2007-2015 б)

Работничко право - Странски инвестиции, директни - Македонија

COBISS.MK-ID 102890506

ISBN 978-608-4755-12-8

[СОДРЖИНА]

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ [10]

1. ВОВЕД [12]

2. ТРОШОЦИ И ЕФЕКТИ НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА СТРАНСКИ ИНВЕСТИЦИИ [15]

2.1 Странски инвестиции во Македонија и политики за нивно привлекување и поддржување [16]

2.2 Трошоци и ефекти на политиките за странски инвестиции [20]

2.2.1 Проценка на трошоците [21]

2.2.2 Проценка на ефектите [28]

2.2.2.1 Број на вработени [31]

2.2.2.2 Плати [33]

2.2.2.3 Добивка [35]

2.2.2.4 Учество во БДП [37]

2.3 Сумирани наоди и препораки од првиот дел од студијата [39]

3. РАБОТНИ УСЛОВИ И РАБОТНИЧКИ ПРАВА [40]

3.1 Пристап [41]

3.2 Дрекслмајер [42]

3.2.1 За компанијата [42]

3.2.2 Работни услови [44]

3.2.3 Синдикално организирање и штрајк [48]

3.2.4 Индиции за кршење на одредени права [50]

3.2.5. Одговори од страна на Дрексмајер [51]

3.3 Кромберг & Шуберт [53]

3.3.1 За компанијата [53]

3.3.2 Работни услови [55]

3.3.3 Индиции за кршење одредени права [59]

3.3.4 Одговори од страна на Кромберг & Шуберт [60]

3.4 Џонсон Контролс [61]

3.4.1 За компанијата [61]

3.4.2 Работни услови [61]

3.4.3 Индиции за кршење на одредени права [64]

3.5 Џонсон Мети [65]

3.5.1 За компанијата [65]

3.5.2 Работни услови [65]

3.5.3 Индиции за кршење одредени права [69]

3.6 Ван Хоол [69]

3.6.1 За компанијата [69]

3.6.2 Работни услови [70]

3.6.3 Индиции за кршење одредени права [72]

3.7 Сумирани наоди и препораки од вториот дел од студијата [73]

4. ЗАКЛУЧОК [78]

РЕФЕРЕНЦИ [83]

ПРИЛОЗИ [88]

Листа на кратенки

ДОО	<i>Друштво со ограничена одговорност</i>
ДООЕЛ	<i>Друштво со ограничена одговорност на едно лице</i>
БДП	<i>Бруто домашен производ</i>
ТИРЗ	<i>Технолошко индустриска развојна зона</i>
ДТИРЗ	<i>Дирекција за технолошко индустриски развојни зони</i>
КЗК	<i>Комисија за заштита на конкуренцијата</i>
ЦРМ	<i>Централен регистар на Македонија</i>

Студијата е изработена во рамките на проектот „Адресирање на предизвиците за социјалистичка стратегија и дискурс во Македонија“ кој беше финансиран од Фондацијата Роза Луксембург Југоисточна Европа.

Авторот изразува благодарност на колешките Калина Лечевска, Ана Блажева и Катерина Колозова, за нивниот значаен придонес во студијата. Катерина учествуваше во поставувањето на теориската и толковната рамка на студијата. Ана придонесе за поставување на методолошката рамка на теренското истражување и даде корисни коментари на текстот на студијата. Калина ја направи обработката на собраниот теренски материјал и даваше многу корисни сугестии во текот на целото истражување.

Авторот изразува благодарност и до Марјан Николов, Весна Гарванлиева, Горан Мојаноски, Марко Георгиевски и Виктор Митевски за нивните коментари и сугестии.

За сите преостанати недостатоци на студијата, одговорен е единствено авторот.

Извршно резиме

Студијава дава оценка на политиките за привлекување на странски директни инвестиции кои се применуваа во Македонија во периодот 2007-2015 година. Составена е од два дела. Првиот дел дава преглед на движењето на странските инвестиции во Македонија во овој период, се осврнува на политиките за привлекување и поддршка на странските инвестиции кои беа применувани, и прави обид да ги процени директните трошоци и ефекти на овие политики.

Вториот дел се осврнува на работните услови и работничките права во странските инвестиции, низ призма на резултатите од теренското истражување кое беше направено во рамки на оваа студија, кое се состоеше од интервјуа со работници од петте најзначајни странски фабрики.

Наодите од студијата се дека македонската влада во периодот 2007-2015 година дала 160 милиони евра за привлекување и помагање на странските инвестиции. Дваесет и пет странски фирми добиле државна помош во овој период. Овие фирми на крајот на 2015 вработувале вкупно 12600 работници, што значи дека државата потрошила околу 12600 евра по вработен работник.

Средствата кои овие фирми ги исплатиле за плати на работници во целиот овој период изнесуваат 92 милиони евра, што е значајно помалку од она што државата го потрошила. Во истиот овој период, нето добивката на помаганите фирми изнесувала 235 милиони евра, односно, два и пол пати повеќе од платите на работниците.

Што се однесува до работните услови, сите анализирани фирми првенствено вработуваат со договори на определено време, што генерира неизвесност и страв кај работниците, што пак има дисциплинирачки ефект врз нив. Во сите фирми интервјуираните работници сметаат дека работата е тешка, дека нормите се високи и дека не се платени сразмерно на вложениот труд. Во ниедна од фирмите нема синдикат и работниците сметаат дека работодавачите би санкционирале обиди за синдикално организирање. Во една фирма има пример кога работници кои се обиделе да се организираат за да одбранат одредени свои права, биле избркани од работа.

Во сите анализирани фирми работниците истакнале дека има примери на кршење на одредени работнички права. Најчести примери на кршење на права се мобингот, неплаќањето на работата за време на викенди, наметнување да се работи за време на викенди или празници и неможноста да се користи ден од одмор. Присутни се и примери на ограничување на слободата на говор, на ограничување на слободата за извршување на одредени физиолошки потреби и на неинформирање на работниците за одредени здравствени ризици.

Студијата идентификува вкупно пет препораки.

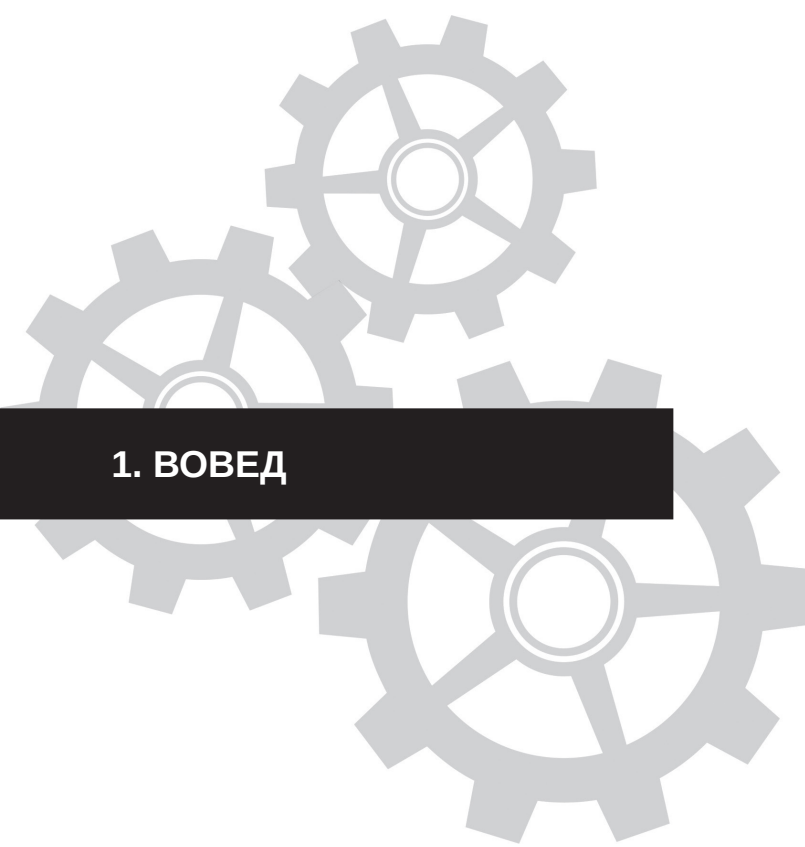
Прво, треба да се прекине со политиките на издвојување огромни државни средства за привлекување и помагање на странски инвеститори, затоа што директната корист на македонските граѓани од овие политики е значајно помала од директни трошоци.

Второ, треба да се промени законската регулатива во насока на поголема заштита на работниците. Конкретно, потребно е да се скрати максималниот период на вработување со договори на определено време, кој сега изнесува 5 години, за да се намали стравот од губење на работното место. Потребно е и да се укинат рестриктивните одредби за организирање на штрајк и да се олесни синдикалното регистрирање и работење.

Трето, треба да се зголеми функционалноста и професионалноста на државните институции задолжени за заштита на работничките права, пред сè на Државниот инспекторат за труд и на судовите, затоа што се идентификувани примери на нивно целосно потфрлање.

Четврто, треба е да се зголеми социјалната сигурност, преку покачување на социјалната помош или воведување на гарантиран приход, за да се намали трошокот од губење на работата, со што работниците ќе бидат поохрабени да се борат за своите права.

Петто, треба да се зголеми класната свест на работниците, преку соодветни обуки, за тие да сфатат дека колективното организирање и дејствување е најдобриот начин за остварување на правата.



1. ВОВЕД

Во Македонија постои своевиден фетиш за странски инвестиции. Во сите 25 години по осамостојувањето, тие постојано се истакнувани како клучен двигател на економскиот раст и развој. Економската логика која се пласира е едноставна и примамлива – за една мала, неразвиена и сиромашна со ресурси економија да може да се развива, неопходно е да има инвестиции. Еден од начините да се дојде до инвестиции е преку привлекување на странски компании. Затоа, државата треба да се труди да го направи ова, затоа што така ќе стимулира инвестиции и економски раст.

Оваа логика доживеа своевиден климакс по 2006 година, со доаѓањето на власт на ВМРО-ДПМНЕ. Владата во овој период имаше до пет министри задолжени за привлекување на странски инвестиции. Земјата се рекламираше по разни познати светски медиуми како земја со евтина работна сила и ниски даноци. Се организираа бројни роуд-шоуа низ многу земји на кои Премиерот и министрите патуваа и ги презентираа поволностите за инвестирање во Македонија. Се отвори и посебна Агенција за странски инвестиции и промоција на извозот, која ангажираше и дваесетина економски промотори низ светот. Се отворија 15 технолошко-индустриски развојни зони, специјално наменети за странските инвеститори, во кои тие можеа многу лесно да отворат фабрики.

На странските инвеститори им се нудеа и бројни поволности за започнување на бизнис во Македонија, како ослободување од сите даноци, покривање на трошоците за плати, покривање на иницијалната инвестиција и слично. Заради сите овие напори, државата го доби епитетот „рај за инвеститори“.ⁱ

Но, секој рај има свој пекол, а пеколот овојпат беше за работниците. Медиумите објавуваа стории за лошите работни услови во овие нови фабрикиⁱⁱ, за труењето со храна на работниците во една фабрикаⁱⁱⁱ, за штрајот во една од фабриките заради неплаќањето на работата за време на државен празник^{iv}, за смртниот случај на една работничка во една од фабриките^v.

Студијава дава осврт на овие работи. Таа дава оценка на политиките за привлекување и поддршка на странските директни инвестиции кои ги применуваа владите на ВМРО-ДПМНЕ во периодот 2007-2015 година.

Првиот дел од студијата започнува со преглед на движењето на странските директни инвестиции во Македонија во овој период. Продолжува со преглед на политиките за привлекување и поддршка на странските инвестиции кои беа применувани во овој период. Потоа прави обид за проценка на директните трошоци кои државата ги прави за привлекување и поттикнување на странските инвестиции. На крајот, прави обид за проценка на директните ефекти од овие политики, односно на резултатите од работењето на странските фирми кои добиле државна помош.

Вториот дел од студијата се осврнува на работните услови и работничките права во странските фабрики, низ призма на резултатите од теренското истражување кое беше направено за оваа цел. Поконкретно, направени беа длабински интервјуа со работници од петте најзначајни странски фабрики, кои вработуваат околу 90% од вкупниот број вработени во странските фабрики со државна помош и даваат околу 90% од нивната додадена вредност. Интервјуата даваат увид во работните услови во фабриките, но, пред сè, посочуваат на индиции за кршење на одредени работнички права. На база на овие интервјуа идентификуваме неколку причини за лошите состојби со работничките права и неколку препораки за надминување на проблемите.

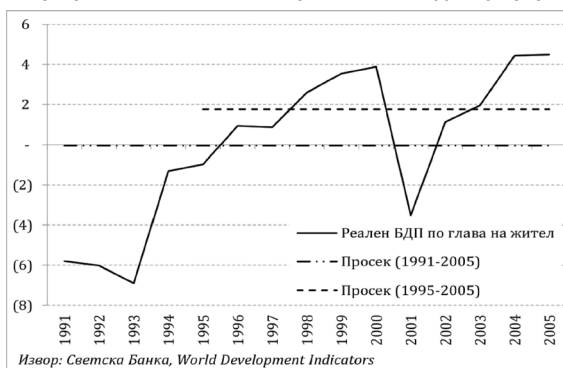


2. ТРОШОЦИ И ЕФЕКТИ НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА СТРАНСКИ ИНВЕСТИЦИИ

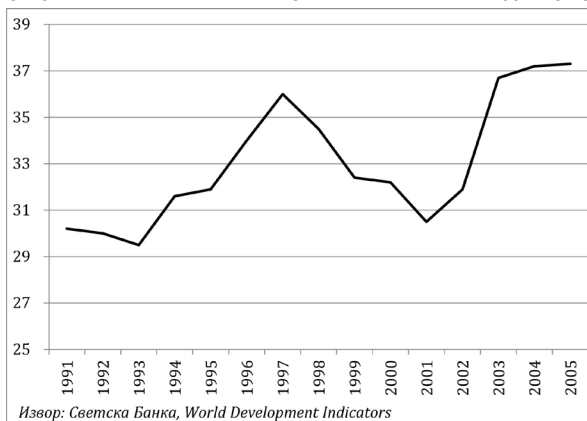
2.1 Странски инвестиции во Македонија и политики за нивно привлекување и поддржување

Од осамостојувањето наваму, македонската економија постојано бележи незадоволителни резултати. Просечната стапка на економски раст (реален БДП по глава на жител) во периодот 1991-2005 изнесува 0%. Доколку се исклучат првите пет години од транзицијата, кога има намалување на економската активност, растот повторно изнесува ниски 2% (Графикон 1). Стапката на невработеност во истиот овој период постојано изнесува преку 29%, што е едно од највисоките нивоа во светот (Графикон 2).

Графикон 1 – Економски раст во Македонија (%)

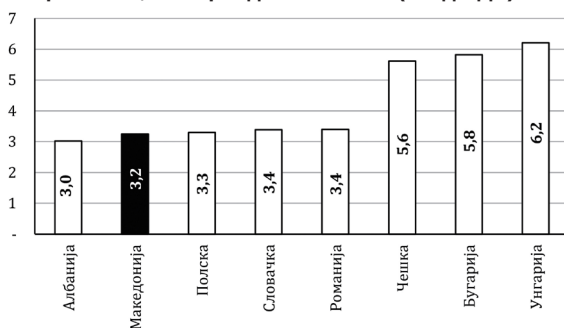


Графикон 2 – Стапка на невработеност во Македонија (%)



Едно од објаснувањата за ваквите резултати кое често се пласира е дека економијата не успева да привлече доволно странски инвестиции. Резонирањето е дека за една мала економија, сиромашна со ресурси, да може да се развива, потребно е во неа да влегуваат странски инвестиции. Странските инвестиции во Македонија во периодот 1994¹-2005 изнесуваат само 3% од БДП (во што влегуваат и продажбите на неколку големи природни монополи). Од земјите од регионот за кои постојат споредливи податоци, единствено Албанија има пониско ниво на странски инвестиции, додека сите останати се подобри (Графикон 3). Кога нивото на странски инвестиции во Македонија би било повисоко, на пример околу 6% од БДП, како во Чешка, Унгарија или Бугарија, и економскиот раст би бил повисок.

Графикон 3 – Странски директни инвестиции во земјите од регионот, во периодот 1994-2005 (% од БДП)



Извор: Светска Банка, World Development Indicators

Ваквото резонирање особено стана актуелно по дораѓањето на власт на ВМРО-ДПМНЕ во 2006 година. Еден од столбовите на економската политика на оваа гарнитура беше токму привлекувањето на странски директни инвестиции, паралелно со воведувањето „рамни“ даноци (т.е. намалувањето на даноците на побогатите), „флексибилизацијата на пазарот на труд“ (т.е. кратењето на работничките права) и „подобрувањето на бизнис климата“ (т.е. подобрувањето на позицијата на земјата на Дуинг Бизнис листата²).

¹ Како почетна година е земена 1994, заради достапност на податоци за претходните години

² Дуинг Бизнис листата ги рангира земјите врз основа на 11 критериуми: започнување бизнис, добивање дозволи за градење, добивање струја, регистрирање имот, добивање кредит, заштита на малцински акционери, плаќање даноци, прекугранична трговија, спроведување договори, разрешување несолвентност и регулација на пазарот на труд. Критериумите мерат првенствено правни аспекти, имплементацијата е надвор од опфатот на индикаторите.

Фетишизацијата на странските инвестиции во ова време доживеа невидени размери. Владата плаќаше реклами во бројни светски медиуми во кои се претставуваа условите за инвестирање во Македонија, со акцент на евтината работна сила. Редовна пракса беше во Владата да има по неколку министри без ресор, задолжени за привлекување на странски инвесиции, покрај министрите за финансии и економија (од 2011 година наваму, по пет министри). Се отвори и Агенција за странски инвестиции и промоција на извозот, како примарна владина институција за привлекување на нови странски фирми и за поддршка на постоечките. Се ангажираа и триесетина економски промотори низ разни земји во светот, со мандат да ги промовираат ресурсите и потенцијалите на Македонија како атрактивна бизнис дестинација. Редовно се правеа роуд-шоуа (road-show) низ светот, на кои високи владини претставници, честопати и самиот Премиер, патуваа и зборуваа за поволностите кои им се нудат на странските фирми за да инвестираат во Македонија. Беа организирани вкупно 58 вакви роуд-шоуа, низ 31 земја. Се отвори и Дирекција за технолошко-индустриски развојни зони, со цел да отвора, развива и менаџира технолошко-индустриски развојни зони, во кои странските фирми можеа многу лесно да отворат фабрика. На крајот на 2016 година, има 15 вакви зони (Слика 1), иако фабрики има само во 7 од нив (Скопје 1, Скопје 2, Тетово, Кичево, Струга, Штип и Прилеп).

Слика 1 – Технолошко-индустриски развојни зони на крајот на 2016 година



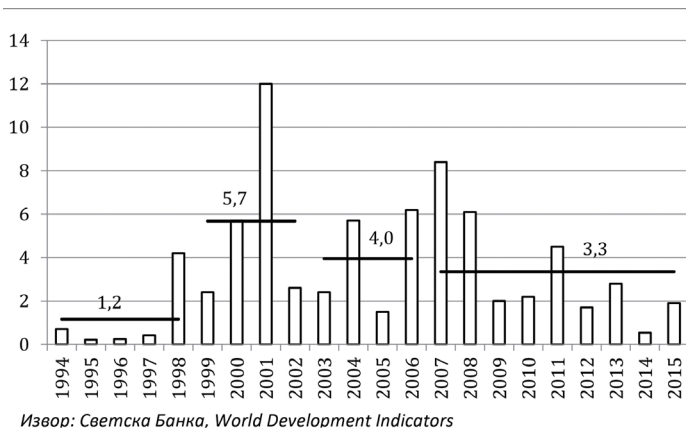
На странските фирми кои сакаат да инвестираат во Македонија почнаа да им се нудат бројни поволности. Двата главни закона кои ги регулираат овие поволности се Законот за технолошко-индустриски развојни зони^{vi} и Законот за контрола на државната помош^{vii}. Две уредби понатаму ја специфицираат помошта определена во Законот за контрола на државната помош - Уредбата за условите и постапката за доделување на регионална помош и Уредбата за условите и постапката за доделување на хоризонтална помош. Привилегиите, накусо, се:

- Целосно ослободување од плаќање на сите даноци, т.е. данокот на доход, данокот на добивка, данокот на додадена вредност;
- Целосно ослободување од плаќање на царини и други увозно-извозни давачки;
- Целосно ослободување од комунални трошоци за градење на објект;
- Покривање на трошоците за градење на објект во вредност до 500.000 евра;
- Покривање на трошоците за образование на работниците во износ до 50% од трошоците;
- Директен „кеш грант“ од страна на државата во износ до:
 - 70% од вредноста на инвестицијата или;
 - 70% од платата за новите вработени за период од 2 години³.

И покрај сето ова, резултатите изостанаа. Странските директни инвестиции во времето на овие влади изнесуваа во просек 3,3% од БДП, што е пониско од нивото остварено за време на претходните две влади. За време на претходната влада, која владееше од 2002 до 2006, тие беа во просек 4% од БДП, додека за време на владата од 1998 до 2002, изнесуваа 5,7% од БДП (Графикон 4).

³ Процентиве се однесуваат на мали фирми. За средни, износот е до 60%, а за големи, до 50%.

**Графикон 4 – Странски директни инвестиции во Македонија
(% од БДП)**



2.2. Трошоци и ефекти на политиките за странски инвестиции

Проценките на трошоците и бенефитите на политиките за привлекување и поддршка на странски инвестиции се однесуваат на периодот 2007-2015 година. Се однесуваат само на директните трошоци и бенефити. Конкретно, кога се трошоците во прашање, опфатени се само директните трошоци, односно средствата кои фирмите ги добиваат како директна финансиска помош, средствата кои се трошат за градежни работи поврзани со овие фирми, платите на вработените во државните институции преку кои се извршуваат овие работи, патните трошоци, рекламите и слично. Не се вклучени опортунитетните трошоци, како неплатените даноци од страна на фирмите или приходите кои би можеле да се остварат ако ресурсите се ангажираат на поинаков начин (на пример, ако овие финансиски средства биле потрошени на поинаков начин, или ако владините функционери биле ангажирани за водење поинакви политики). Кога се ефектите во прашање, опфатени се само фирмите кои имаат добиено директна помош од страна на државата, односно, исклучени се странските фирми кои не добиле директна помош а сепак инвестирале во Македонија, како и домашните фирми кои соработуваат со странските фирми. Исклучени се и прелевањата (spillovers), како на пример технолошките подобрувања или подобрувањата во начинот на работење на домашните фирми.

Индиректните трошоци и ефекти несомнено се значајни, но, со оглед на недостигот на информации во врска со владините политики, нетранспарентноста на државните институции и скудните официјални податоци, сметаме дека за почеток е сосема доволно да се анализираат и само директните трошоци и ефекти.

2.2.1. Проценка на трошоците

Трошоците за привлекување на странски фирми можат да се проценат на два начина. Првиот е преку проценување на поддршката која се дава на секоја од фирмите по сите горенаведени основи, како и на останатите трошоци за овие намена („роуд шоуата“, платите на ангажираните функционери и промотори, рекламите и сл.). Овие податоци не се јавно достапни, па мора да се апроксимираат преку познати податоци за фирмите и законските одредби кои одредуваат колку може да добие фирмата по секоја основа. На пример, доколку трошоците за плати на фирмата изнесуваат 1 милион денар, а законските одредби дозволуваат државата да покрие до 70% од овие трошоци, тогаш се проценува дека фирмата по овој основ добила помош од 700 илјади денари. Вториот пристап за проценка на трошоците е преку буџетските расходи на ставки кои се однесуваат на оваа помош. Недостатокот на првиот пристап е што користи многу претпоставки. На пример, тоа што законот дозволува државата да покрие до 70% од одредени трошоци, не значи дека државата навистина покрила толку. Недостатокот на вториот пристап е што расходите од Буџетите на Република Македонија не се доволно детални и транспарентни, т.е. ставките се агрегирани на превисоко ниво и не е секогаш јасно што сè влегува во нив, заради што може да се вклучат трошоци кои не се однесуваат на оваа помош, или пак да се испуштат трошоци кои се однесуваат на помошта.

Две постојни студии правеле проценки на трошоците, за помал број на фирми и за пократок период од нашиот, студиите на ЗМАИ^{viii} и ЦЕА^{ix}. ЗМАИ ги применува и двата метода и наоѓа дека даваат слични резултати. Конкретно, според индивидуалните ставки, ЗМАИ проценува дека се издвоени околу 170 милиони евра, додека според буџетските расходи, проценките се дека се издвоени околу 110 милиони евра (помеѓу 2009 и 2014 година).

Оттука, заради едноставноста на пристапот преку буџетските расходи, во оваа студија ќе биде применет тој.

Буџетските расходи кои се прават за привлекување и поддршка на странските инвестиции се вршат преку владината програма „Д – Економски развој“, преку три институции – Владата на РМ, Агенцијата за странски инвестиции и промоција на извозот и Дирекцијата за технолошки индустриски развојни зони. Табела 1 ги прикажува трошоците за целиот период, за сите три институции, преземени од Завршните сметки на Буџетите на Република Македонија.

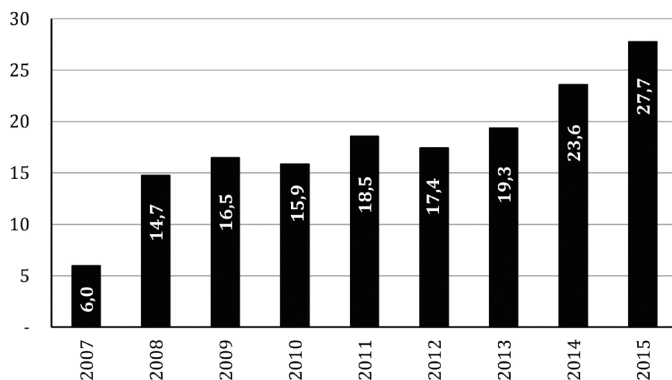
**Табела 1 – Трошоци за привлекување на странски инвестиции
(илјади евра)**

Година	Влада на РМ	Агенција за странски инвестиции и промоција на извозот	Дирекција за технолошки индустриски развојни зони	Вкупно за сите институции
2007	5.968			5,968
2008	10.691	4,049		14,740
2009	7.890	1.651	6.913	16,455
2010	8.283	2.499	5.068	15,850
2011	10.787	2.562	5.200	18,549
2012	9,231	3.268	4.934	17,433
2013	10,510	3.135	5.702	19,347
2014	12,697	5,745	5.133	23,575
2015	14,278	5,376	8.084	27,738
Вкупно по години	90,336	28.286	41.034	159,656

Трошоците за привлекување странски инвестиции постојано растат во анализираниот период. Во 2007 година изнесувале само 6 милиони евра, а во 2015 достигнале 28 милиони. Вкупно, во целиот анализиран период, изнесувале 160 милиони евра. Во 2007, трошоците се реализирале само преку Владата, во 2008 почнуваат и преку Агенцијата за странски инвестиции, а во 2009 и преку Дирекцијата за ТИРЗ. Најголем дел од трошоците се прават преку Владата (во целиот период, 90 милиони евра).

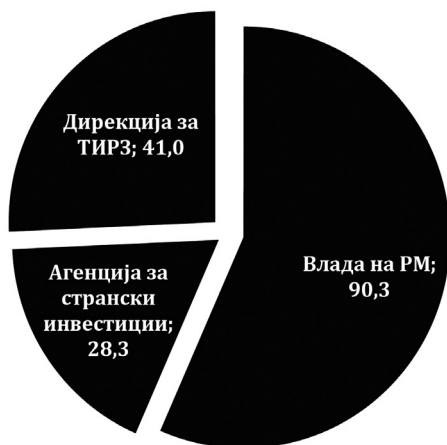
На второ место е Дирекцијата за ТИРЗ (41 милион), а преку Агенцијата за странски инвестиции се реализирани 28 милиони евра (Графикон 6).

Графикон 5 – Движење на трошоците за привлекување странски инвестиции (милиони евра)



Извор: Пресметки на авторите од извештаите за годишните сметки

Графикон 6 – Трошоци за привлекување на странски инвестиции по институции (милиони евра)



Извор: Пресметки на авторите од извештаите за годишните сметки

Табелите 2-4 ги даваат дезагрегирано трошоците за секоја од овие три институции. Ниското ниво на транспарентност на Буџетот не дозволува да се согледа поточно на што се однесуваат трошоците. Така, кај Владата на РМ, околу три четвртини од трошоците (66 милиони евра) се однесуваат на договорни услуги, што може да биде практично што било (Табела 2). Слична е состојбата и кај Агенцијата за странски инвестиции, каде 50% од вкупните трошоци се однесуваат на разни трансфери, а 29% на договорни услуги (Табела 3). Појасна е состојбата кај Дирекцијата за ТИРЗ, каде 86% од вкупните трошоци (35 милиони евра) се однесуваат на градежни објекти, што недвосмислено претставува директна поддршка за фирмите од зоните (Табела 4).

Табела 2 – Трошоци за странски инвестиции преку Влада на Република Македонија

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Д ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ	5,968	10,691	7,890	8,283	10,787	9,231	10,510	12,697	14,278
Д4 ЕКОНОМСКА ПРОМОЦИЈА	5,962	9,778	7,621	8,090	10,152	8,748	9,532	10,879	10,586
42 СТОКИ И УСЛУГИ	5,962	9,778	7,621	8,090	10,152	8,746	9,532	10,879	10,586
420 Патни и дневни расходи	326	274	159	81	120	162	221	236	393
423 Материјали и ситен инвентар	-	-	-	-	1	-	-	-	-
425 Договорни услуги	5,630	9,342	6,649	7,373	7,758	6,302	6,678	8,140	7,700
426 Други тековни расходи	6	162	813	636	2,273	2,283	2,633	2,503	2,493
46 СУБВЕНЦИИ И ТРАНСФЕРИ	-	-	-	-	-	2	-	-	-
465 Исплата по извршни исправи	-	-	-	-	-	2	-	-	-

Д5 ПРИВЛЕКУВАЊЕ НА СТРАНСКИ ДИРЕКТНИ ИНВЕСТИЦИИ И РАЗВОЈ НА СЛОБОДНАТА ЕКОНОМСКА ЗОНА	5	-	-	-	-	-	694	1,456	3,459
42 СТОКИ И УСЛУГИ	5	-	-	-	-	-	-	-	170
425 Договорни услуги	5	-	-	-	-	-	-	-	170
46 СУБВЕНЦИИ И ТРАНСФЕРИ	-	-	-	-	-	-	694	1,456	3,289
464 Разни трансфери	-	-	-	-	-	-	694	1,456	3,289
Д7 УНАПРЕДУВАЊЕ НА ДЕЛОВНИТЕ АКТИВНОСТИ	-	913	269	192	636	483	285	362	233
42 СТОКИ И УСЛУГИ	-	913	269	192	636	483	203	362	9
425 Договорни услуги	-	913	269	192	636	483	43	207	9
426 Други тековни расходи	-	-	-	-	-	-	160	155	-
46 СУБВЕНЦИИ И ТРАНСФЕРИ	-	-	-	-	-	-	82	-	224
465 Исплата по извршни исправи	-	-	-	-	-	-	82	-	224

Табела 3 – Трошоци за странски инвестиции преку Агенцијата за странски инвестиции и промоција на извозот

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Д ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ	4,049	1,651	2,499	2,562	3,268	3,135	5,745	5,376
Д4 ЕКОНОМСКА ПРОМОЦИЈА	4,049	1,134	1,180	1,153	1,432	1,541	1,588	1,961
40 ПЛАТИ И НАДОМЕСТОЦИ	64	628	592	591	696	782	831	1,070

401 Основни плати	44	584	548	542	645	726	772	999
402 Придонеси за социјално осигурување	20	44	44	49	51	56	59	71
403 Останати придонеси од плати	0	0	-	-	-	-	-	-
42 СТОКИ И УСЛУГИ	3,753	493	589	562	736	759	757	891
420 Патни и дневни расходи	88	0	6	37	28	53	49	25
421 Комунални услуги, греење, комуникација и транспорт	22	-	-	-	-	-	-	-
423 Ситен инвентар, алат и други материјали за поправки	9	-	-	-	-	-	-	-
424 Поправки и тековно одржување	3	-	-	-	-	-	-	-
425 Договорни услуги	3,615	493	583	526	708	706	707	866
426 Други тековни расходи	16	-	-	-	-	-	-	-
46 СУБВЕНЦИИ И ТРАНСФЕРИ	193	-	-	-	-	-	-	-
464 Разни трансфери	193	-	-	-	-	-	-	-
48 КАПИТАЛНИ РАСХОДИ	39	13	-	-	-	-	-	-
483 Купување на мебел, опрема, возила и машини	25	13	-	-	-	-	-	-
485 Други нефинансиски средства	14	-	-	-	-	-	-	-
ДЕ ПОДДРШКА НА ВЛОЖУВАЊА ИНВЕСТИЦИОНИ	-	517	1,319	1,409	1,836	1,594	4,157	3,415
42 СТОКИ И УСЛУГИ	-	65	16	-	-	-	-	-
420 Патни и дневни расходи	-	6	-	-	-	-	-	-

421 Комунални услуги, греење, комуникација и транспорт	-	2	0	-	-	-	-	-
423 Материјали и ситен инвентар	-	1	0	-	-	-	-	-
425 Договорни услуги	-	53	14	-	-	-	-	-
426 Други тековни расходи	-	2	2	-	-	-	-	-
46 СУБВЕНЦИИ И ТРАНСФЕРИ	-	453	1,298	1,409	1,836	1,594	4,157	3,415
464 Разни трансфери	-	453	1,298	1,409	1,836	1,594	4,157	3,415
48 КАПИТАЛНИ РАСХОДИ	-	-	4	-	-	-	-	-
485 Вложувања и нефинансиски средства	-	-	4	-	-	-	-	-

Табела 4 – Трошоци за странски инвестиции преку Дирекцијата за ТИРЗ

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Д ЕКОНОМСКИ РАЗВОЈ	6913	5068	5200	4934	5702	5133	8084
ДВ ТЕХНОЛОШКИ ИНДУСТРИСКИ РАЗВОЈНИ ЗОНИ	6913	5068	5200	4934	5702	5133	7632
46 СУБВЕНЦИИ И ТРАНСФЕРИ	0	0	0	0	0	759	128
465 Исплата по извршни исправи	0	0	0	0	0	759	128
48 КАПИТАЛНИ РАСХОДИ	6913	5068	5200	4934	5702	4374	7504
480 Купување на опрема и машини	0	34	14	16	90	205	41
481 Градежни објекти	591	81	0	0	32	1	538
482 Други градежни објекти	5973	4876	5087	4859	5458	3997	5221
483 Купување на мебел	211	0	0	0	16	0	0

485 Вложувања и нефинансиски средства	138	77	98	60	98	124	1560
486 Купување на возила	0	0	0	0	7	37	143
ДЕ ПОДДРШКА НА ИНВЕСТИЦИОНИ ВЛОЖУВАЊА	0	0	0	0	0	0	453
46 СУБВЕНЦИИ И ТРАНСФЕРИ	0	0	0	0	0	0	453
464 Разни трансфери	0	0	0	0	0	0	453

2.2.2. Проценка на ефектите

Фирмите кои се опфатени во анализата се избрани на следниот начин. Прво, консултирана е веб страната на Дирекцијата за технолошко-индустриски развојни зони (ДТИРЗ)^x, каде што има листа на фирми кои работат во технолошко-индустриските развојни (ТИР) зони (Табела 5). Таму се наведени 18 фирми. На овие фирми се додадени фирмите кои имаат добиено државна помош по било кој основ од горенаведените. Овие фирми се земени од Годишните извештаи за работата на Комисијата за заштита на конкуренцијата, кои се достапни на веб страната на Комисијата^{xi}. Дел од овие фирми не се лоцирани во ТИР зоните, туку во индустриските зони. На овој начин, бројот на опфатени фирми се искачува на 30. За пет од овие фирми нема податоци во Централниот регистар на Македонија, со што конечниот број на анализирани фирми изнесува 25. Анализираните фирми се прикажани во Табела 5 и на Слика 3.

Табела 5 – Фирми кои се вклучени во анализата

ФИРМА	ИЗВОР	МАТИЧЕН БРОЈ
Џонсон Мети ДООЕЛ Скопје	веб страна на ДТИРЗ	6246648
Ки Сејфти Систем Македонија ДООЕЛ Кичево	веб страна на ДТИРЗ	6959628
Техникал Текстајлс ДООЕЛ Штип	веб страна на ДТИРЗ	6958753

Гентерм Македонија ДООЕЛ увоз-извоз Прилеп	веб страна на ДТИРЗ	7011679
Леар Цорпоратион Македонија ДООЕЛ Гостивар	веб страна на ДТИРЗ	7037651
ОДВ-електрик ДООЕЛ Охрид	веб страна на ДТИРЗ	6958885
Вистеон Електроникс Македонија ДООЕЛ Скопје (Џонсон Контролс Скопје)	веб страна на ДТИРЗ	6156860
Кондево МК ДОО Штип	веб страна на ДТИРЗ	7028016
Џонсон Контролс Штип ДООЕЛ Штип	веб страна на ДТИРЗ	6736980
Ван Хоол Македонија ДООЕЛ Илинден	веб страна на ДТИРЗ	6769500
Кемет електроникс Македонија ДООЕЛ Скопје	веб страна на ДТИРЗ	6685862
АРЦ аутомотив Македонија ДООЕЛ Илинден (Кап-Кон Аутомотив Технолоџис)	веб страна на ДТИРЗ	6970044
Костал Македонија ДООЕЛ Охрид	веб страна на ДТИРЗ	7043570
Макдиа ДОО Илинден	извештаи на КЗК	6973108
Кранфилд Фаундри ДООЕЛ Скопје	извештаи на КЗК	6949371
Јуруп Шок Абсорберс ДООЕЛ Илинден	извештаи на КЗК	6996574
М Скуаре Балкан Лимитед ДООЕЛ Скопје	извештаи на КЗК	7013817
Истем медикал ДОО Илинден	извештаи на КЗК	6875262
Антхура МК ДООЕЛ увоз- извоз Кочани	извештаи на КЗК	6869564
Стартек Македонија ДООЕЛ Скопје	извештаи на КЗК	6984630
Ендава ДООЕЛ Скопје	извештаи на КЗК	6924875
Маркарт Македонија ДООЕЛ с. Долно Караслари Велес	извештаи на КЗК	6903410

ДММ Дрекслмајер Мануфактуринг Македонија ДООЕЛ увоз- извоз Кавадарци	извештаи на КЗК	6766544
СМР аутомотивс систем Македонија ДООЕЛ Скопје	извештаи на КЗК	6720803
Кромберг & Шуберт Македонија ДООЕЛ Битола	извештаи на КЗК	6703186
Диатек	избришана од ЦРМ	6117520
Витило	ја нема во ЦРМ	Нема
Акомпласт	ја нема во ЦРМ	Нема
Делфај	ја нема во ЦРМ	Нема
ГЕС	ја нема во ЦРМ	Нема

Слика 3 – Фирми кои се вклучени во анализата



*дел од фирмите не се во ТИР зоните, туку во индустриските зони, заради што има разлики меѓу оваа мапа и претходната

Проценката е направена преку согледување на податоците од обработените годишни сметки за претпријатијата. Овие податоци се достапни од Централниот регистар на Македонија,

за соодветен надомест. Ефектите се сумирани во следните показатели – број на вработени лица во овие 25 претпријатија, вкупни нето плати исплатени во претпријатијата, просечна плата по работник, вкупна нето добивка на фирмите и учество на додадената вредност која се генерира во овие фирми во вкупниот БДП на Македонија. Бројот на вработени, вкупно исплатените плати и нето добивката се достапни во годишните сметки, па се директно преземени. Учеството во БДП не е достапно, но е проценето, на начин објаснет подолу.

Табела 6 ги прикажува овие податоци, збирно, за сите 25 фирми. Прилог 1 ги прикажува податоците за секоја од анализираните фирми посебно.

Табела 6 – Вкупни ефекти за сите фирми за анализираниот период

	Вкупен број на вработени во фирмите	Вкупно исплатени плати (евра)	Просечна плата (евра)	Нето добивка на фирмите (евра)	Удел во БДП на овие фирми (проценти)
2007	22	60,061	228	-756,156	0.0
2008	73	381,379	435	-2,805,979	0.0
2009	193	861,284	372	-3,493,944	0.0
2010	292	1,794,030	512	-582,271	0.1
2011	479	2,600,266	452	20,160,036	0.4
2012	1339	4,980,528	310	29,974,375	0.6
2013	4650	11,818,216	212	37,093,507	0.8
2014	9560	30,077,185	262	63,096,739	1.5
2015	12600	39,519,961	261	91,892,744	2.1

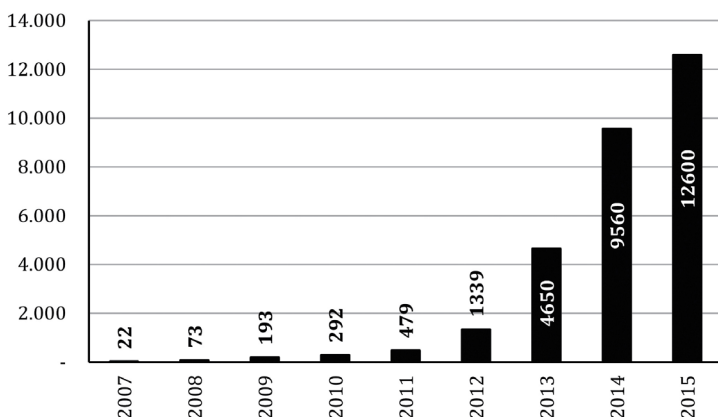
2.2.2.1. Број на вработени

Бројот на вработени во фирмите кои добиваат државна помош постојано расте и во 2015 година достигнува 12600 лица. Најголем дел од вработувањата се случуваат во последните 3 години. До 2012, во ваквите фирми биле вработени само 1339 лица (Графикон 7).

Околу три четвртини од вработените, т.е. 9768 лица, се вработени во само три фирми – Дрекслмајер (5730), Кромберг

& Шуберт (2265) и Џонсон Контролс (1773). Следуваат Ван Хоол (668) и Џонсон Мети (613), додека секоја од останатите 20 фирми има помалку од 350 вработени (Графикон 8).

Графикон 7 – Движење на бројот на вработени во фирмите низ години



Извор: Пресметки на авторите од извештаите за годишните сметки

Графикон 8 – Број на вработени по одделни фирми во 2015 година

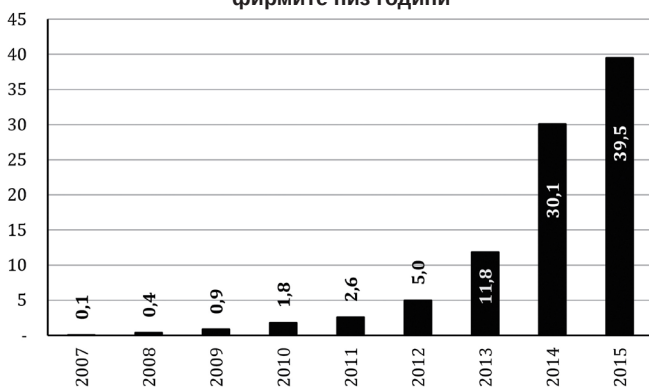


Извор: Пресметки на авторите од извештаите за годишните сметки

2.2.2.2. Плати

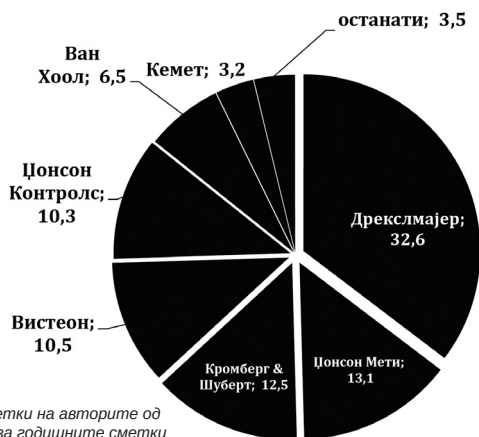
Вкупно исплатените нето плати во фирмите кои добиваат државна помош во 2015 достигнале 39,5 милиони евра. Повторно, грото од растот се случува во последните 3 години. Во 2012 година, вкупните плати биле само 5 милиони евра. Вкупниот износ на исплатени плати во целиот период изнесува 92,1 милион евра (Графикон 9). Најмногу плати исплатил Дрекслмајер (32.6 милиони евра). Шест фирми (Дрекслмајер, Џонсон Мети, Кромберг & Шуберт, Вистеон, Џонсон Контролс и Ван Хоол) исплатиле 93% од сите плати (Графикон 10).

Графикон 9 – Движење на вкупните плати на вработените во фирмите низ години



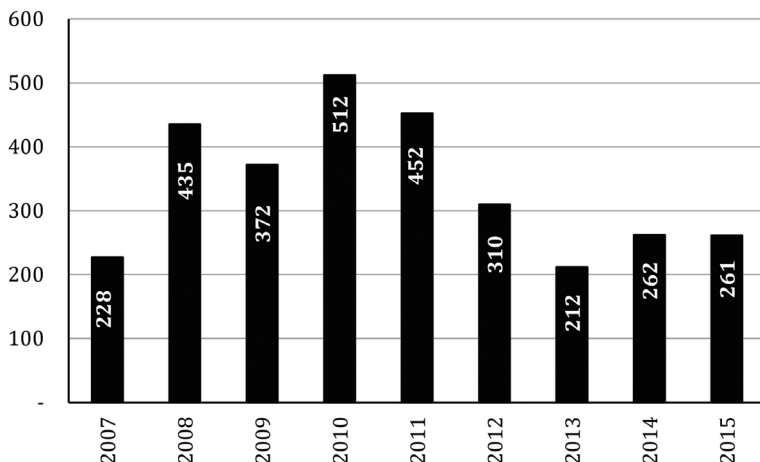
Извор: Пресметки на авторите од извештаите за годишните сметки

Графикон 10 – Вкупни плати за целиот период по одделни фирми



Извор: Пресметки на авторите од извештаите за годишните сметки

Графикон 11 – Просечна плата во фирмите, по години (во евра)



Извор: Пресметки на авторите од извештаите за годишните сметки

Просечната плата во фирмите кои добиваат државна помош во 2015 година изнесуваат 261 евра (Графикон 11). Ова е значајно пониско од државниот просек од 360 евра. Во последните три години, просечната плата постојано се движи во таа зона (212-262 евра). Платата забележливо се намалува во последните 4 години, кога всушност и се отвораат најголем дел од овие фирми. Во 2011 година, кога има само 479 вработени, просечната плата изнесувала 452 евра. Треба да се истакне и тоа дека овие просечни плати ги вклучуваат и платите на менаџерите, кои вообичаено се повисоки, заради што платите на работниците се всушност пониски од штотуку прикажаните.

Значајно е да се согледа и како се движат просечните плати по одделни фирми. Табела 7 ги прикажува овие податоци. Исклучени се фирмите кои сè уште се наоѓаат во иницијалната фаза (т.е. работат само една година или имаат помалку од 3 вработени), затоа што кај овие фирми просечната плата може да е многу ниска (ако фирмата наеднаш вработила многу работници, кои работат само неколку месеци⁴) или многу висока (ако фирмата има само неколку вработени, менаџери, кои имаат високи плати). Просечната плата на работниците во 2015 година била највисока во Џонсон Мети, каде изнесувала 517 евра, што

⁴ Иако во извештаите за годишни сметки бројот на вработени треба да се однесува на просечниот број на вработени во текот на годината според број на работни часови, претпријатијата честопати го прикажуваат бројот на вработени на крајот од годината.

е 44% повеќе од просекот на ниво на државата. Потоа следуваат Ки сејфти системс, Ендава, Маркарт и Кемет електроникс, со просечна плата во распонот 440-473 евра. Натпросечни плати имаат уште Вистеон Електроникс и Ван Хоол. Најниски се платите токму во трите фирми кои вработуваат најголем број на работници. Кромберг & Шуберт, има просечна плата од 239 евра (34% пониско од државниот просек), Дрекселмајер има просечна плата од 235 евра а Џонсон Контролс од само 200 евра (44% пониско од државниот просек).

Табела 7 – Просечни плати во одделни фирми во 2015 година (евра)

Фирма	Просечна плата (евра)
Џонсонс Мети	517
Ки сејфти системс	473
Ендава	451
Маркарт	442
Кемет електроникс	440
Ван Хоол	409
Вистеон електроникс	373
ОДВ електрик	280
Антура	264
Кромберг и Шуберт	239
Дрекселмајер	235
Џонсон Контролс	200

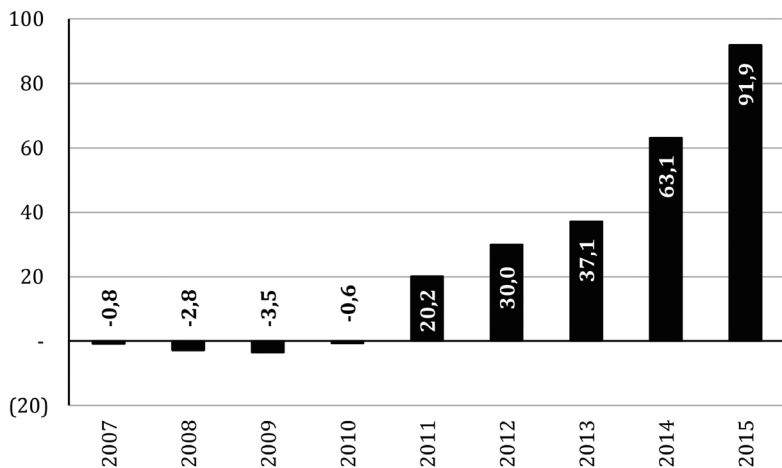
2.2.2.3. Добивка

Вкупната нето добивка на сите овие фирми во 2015 година достигнува 91,9 милиони евра, повеќе од двојно од платите на работниците. За целиот период, фирмите оствариле добивка од вкупно 235 милиони евра. Првите четири години добивката била негативна, што е вообичаено, зашто фирмите обично остваруваат загуби во иницијалната фаза од работењето, кога се инвестира (Графикон 12).

Гледано по одделни фирми, најголема добивка за целиот период има остварено Џонсон Мети, вкупно 227 милиони евра, што е 97% од вкупната добивка на сите фирми (Графикон 13). На второ место е Ван Хоол, со 10,3 милиони евра. Следуваат Дрекселмајер (5,3 милиони), Џонсон Контролс (2,9 милиони), Кромберг & Шуберт (1,9 милиони) и Кемет (1,6 милиони). Позитивни финансиски резултати во анализираниот период

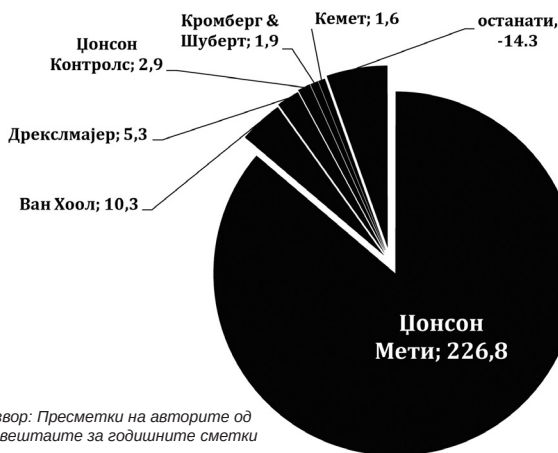
оствариле уште и Антура, Истем медикал, Јуруп Шок Абсорберс, СМР и Стартек. Сите останати фирми оствариле загуби, што најверојатно се должи на тоа што фирмите сè уште се наоѓаат во иницијалната фаза од работењето, кога се инвестира. Исклучок е Вистеон, која работи веќе 9 години (од 2007). Таа воедно ја има остварено и највисоката загуба, од 4,9 милиони евра.

Графикон 12 – Движење на вкупната нето добивка на фирмите низ години



Извор: Пресметки на авторите од извештаите за годишните сметки

Графикон 13 – Вкупна нето добивка за целиот период по одделни фирми



Извор: Пресметки на авторите од извештаите за годишните сметки

Учеството на добивката во вкупниот доход кој фирмите го генерираат (т.е. плати + добивка) во просек за целиот период изнесува 72%, што е исклучително високо ниво. За споредба, на ниво на цела економија, ова учество во 2013 година изнесувало 54%, додека во развиените земји се движи околу 40% (ILO and OECD, 2015¹²). Ова укажува на тоа дека фирмите генерираат несразмерно повеќе доход за сопствениците, отколку за работниците.

2.2.2.4. Учество во БДП

Учеството на доходот кој овие фирми го генерираат, во вкупниот БДП на Македонија, е апроксимиран по аналогија на доходовната страна на БДП. Според доходовниот пристап, БДП може да се декомпонира како:

Бруто домашен производ = Средства на вработените

+ Потрошувачка на фиксен капитал

+ Нето-деловен вишок

+ Други даноци на производство (нето)

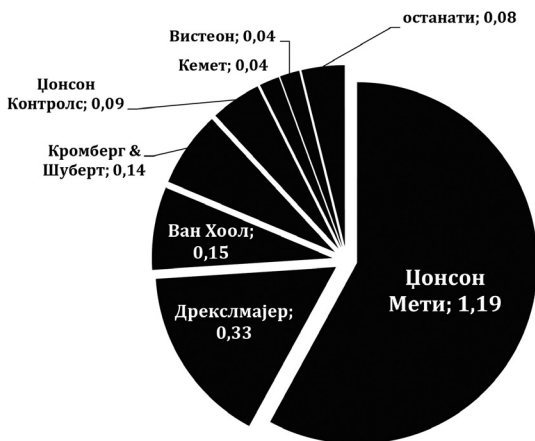
+ Даноци на производи (нето)

Средствата на вработените (т.е. нето платите), потрошувачката на фиксен капитал (амортизација), нето-деловниот вишок (т.е. нето добивката)⁵ и даноците (т.е. персоналниот данок на доход, придонесите за социјално осигурување и данокот на добивка) се достапни од годишните сметки за фирмите.

Вака пресметано, учеството на доходот на овие фирми во вкупниот БДП постојано расте во анализираниот период и во 2015 достигнува 2,1% (Графикон 14).

⁵ Кога нето добивката е негативна, нето деловниот вишок е нула, зашто БДП не може да биде негативен.

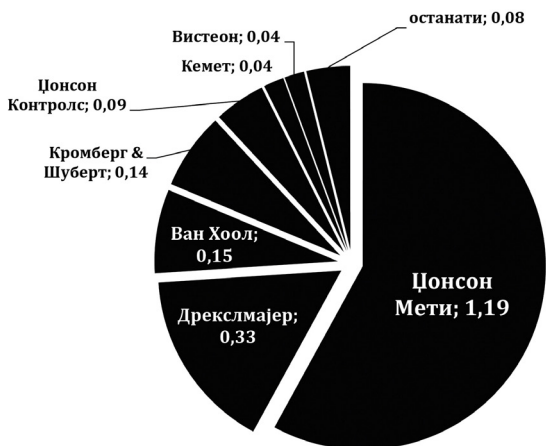
Графикон 14 – Учество на фирмите во БДП на Македонија (%)



Извор: Пресметки на авторите од извештаите за годишните сметки

Најмногу придонесува кон БДП Цонсон Мети, со 1,2% од БДП. На второ место е Дрекслмајер, со 0,3%. Понатаму следува Ван Хоол, со 0.15%, па Кромберг & Шуберт и Цонсон Контролс, со 0,1% (Графикон 15). Овие пет фирми даваат 90% од вкупниот доход кој го генерираат странски фирми кои добиваат државна помош.

Графикон 15 – Учество на фирмите во БДП за 2015 година



Извор: Пресметки на авторите од извештаите за годишните сметки

2.3 Сумирани наоди и препораки од првиот дел од студијата

Директните трошоци кои владата ги реализирала за привлекување на странски директни инвестиции во периодот 2007-2015 изнесуваат 160 милиони евра. Вкупниот број на вработени во фирмите кои добиле државна помош на крајот на 2015 изнесуваат 12600, што значи дека трошоците по еден вработен изнесуваат 12580 евра. За споредба, во Србија во периодот 2014-2016, Владата исплатила 159 милиона евра како субвенции на странските фирми, но овие фирми вработиле 20767 вработени^{xiii}. Тоа значи дека државните субвенции по еден вработен во Србија изнесуваат 7644 евра, односно околу 5000 помалку отколку во Македонија.

Вкупниот износ на платите кои овие вработени ги добиле во анализираниот период е 92,1 милион евра, што е помалку од средствата кои државата ги издвоила за привлекување на овие фирми. Со други зборови, доколку државата директно им ги дала овие пари на работниците кои се ангажирани во овие фирми, нивните примања би биле 73% повисоки од тие што всушност ги оствариле.

Со оглед на тоа што средствата кои државата ги потрошила за привлекување и помагање на странските инвестиции се значајно повисоки од платите на работниците кои работат во фирмите кои ја добиле оваа помош, може да се заклучи дека државата практично им дава средства на странските фирмите, кои потоа завршуваат како нивна нето добивка. Поинаку кажано, државата директно придонесува кон нето добивката која овие фирми ја остваруваат, која за анализираниот период изнесува вкупно 235 милиони евра. Колку точно од средствата кои ги издвојува државата за странските инвестиции завршуваат директно како нивна нето добивка, не може да се процени, заради нетранспарентност на податоците.

Оттука, главната препорака од првиот дел од студијата е – да се прекине со политиката на извојување на огромни државни средства за привлекување и помагање на странските инвестиции, затоа што директната корист која македонското општество ја има од оваа политика е многу помала од директните трошоци.

The background of the page features three interlocking gears of different sizes, rendered in a light gray color. They are positioned in the lower half of the page, with one gear partially overlapping the other two.

3. РАБОТНИ УСЛОВИ И РАБОТНИЧКИ ПРАВА

3.1 Пристап

Анализата на работните услови и работничките права во странските фирми кои добиле државна помош е заснована на теренско истражување кое беше направено во периодот јули-ноември 2016 година. Намерата не е да се даде генерална оценка за работните услови во фирмите, туку да се идентификуваат одредени лоши практики и особено примери на кршење на работничките права. Затоа, направени се длабински интервјуа со работници од неколку селектирани фирми, од кои беа извлечени повеќе податоци за прашањата од интерес.

Избрани се фирмите кои се најзначајни за македонската економија во поглед на критериумите разгледани во претходниот дел – број на работници, нето добивка, учество во БДП, просечни плати. Конкретно, опфатени се следните пет фирми – Дрекслмајер, Кромберг & Шуберт, Џонсон Контролс, Ван Хоол и Џонсон Мети. Овие фирми се најголемите работодавачи од странските фирми, вработувајќи вкупно 11.049 работници на крајот на 2015 (т.е. 88% од вкупниот број вработени во овие фирми). Тие се и петте фирми што оствариле највисока добивка во анализираниот период, со вкупна добивка од 247,3 милиони евра (106% од вкупно остварената добивка, зашто останатите фирми заедно оствариле загуба). Овие пет фирми се и најголеми придонесувачи кон македонскиот БДП, со придонес од 2%, што е 93% од вкупниот придонес на странските фирми. Во поглед на просечните плати, две од овие фирми исплаќаат натпросечни плати. Џонсон Мети ја има највисоката просечна плата од сите анализирани фирми, од 517 евра. Ван Хоол исто така има натпросечна плата, од 409 евра. Трите останати фирми ги имаат најниските плати од сите анализирани фирми. Кромберг & Шуберт има просечна плата од 239 евра, Дрекслмајер од 235 евра, Џонсон Контролс од 200.

Од секоја од петте фирми беа таргетирани по двајца работници. Сепак, заради одбивањето на работниците да разговараат со нас, на крајот од Ван Хоол беше опфатен само еден работник. Треба да се истакне и тоа дека многумина од работниците со кои првично стапивме во контакт одбија да бидат интервјуирани, заради страв од можни реперкусии на работа.

Секое од интервјуата траеше околу половина час. Интервјуата беа од полузатворен тип, т.е. имаа неколку области кои требаше

да се опфатат, но немаа стриктно дефинирани прашања кои се поставуваа. Областите кои беа опфатени се однесуваа на: договорите за работа, платите, работното време, правото на користење денови од одмор, условите на работното место, меѓучовечките односи, можноста за пријавување на случаи на кршење на права и синдикално организирање.

Беа испратени и прашалници со слични прашања до петте анализирани компании. Од петте компании, само Кромберг & Шуберт одговори на нашите прашања до излегувањето на првото издание на студијата. Прашалникот може да се види во Прилог 2.

Две недели по објавувањето на првото издание од оваа студија, од Дрекслмајер ни беше испратено писмо, во кое тие демантираат одредени наводи од студијата кои се однесуваат на нивната фирма. Писмото е прикажано во Прилог 8. Три месеци по излегувањето на студијата од Дрекслмајер ни беа пратени одговорите на прашалникот. Одговорите се прикажани во Прилог 9. Сумирани поенти од овие две писма се прикажани во делот 3.2.5.

Една постојна студија содржи анализа на работните услови во странските фабрики кои работат во ТИР зоните, студијата на МЦЕО^{xiv}. Кратка споредба на нашите наоди со нивните е прикажана подолу.

Во продолжение, даваме краток осврт за секоја фирма одделно. Првин се прикажани основни информации за фирмата, потоа се прикажани најважните поенти од интервјуата, со цитати од интервјуираните работници, на крајот се идентификуваат одредени индиции за кршење на работнички права, на база на интервјуата.

По овие осврти, прикажуваме сумирани наоди. На крајот даваме наша оценка за причините за лошите состојби и препораки за нивно надминување.

3.2. Дрекслмајер

3.2.1. За компанијата

Дрекслмајер е фирма која е основана во 1958 година. Седиштето на фирмата е во Филсбибург, Германија. Иако денеска има погони во 20-ина земји, сепак останува во семејна

сопственост. Вработува вкупно околу 38 илјади работници, од кои околу 6 илјади во Македонија. Произведува автомобилски делови (електрика, електроника, внатрешност итн) за бројни производители на автомобили (БМВ, Ауди, Мерцедес, Фолксваген итн)^{xv}.

Во Македонија започнува со работа во 2012 година, во индустриската зона „Телот“ во Кавадарци. Тогаш има 93 вработени. Наредната година бројот на вработени се искачува на 2305, наредната на 4811 а во 2015 доситигнува 5730.

Со ова, фирмата е еден од најголемите работодавачи во Македонија.

Просечната месечна плата во 2015 година изнесува 14474 денари (235 евра), односно, таа година фирмата исплатила вкупно 16,2 милиона евра за плати. Нето добивката истата година достигнала 2,3 милиона евра, што е 14,5% од платите и е едно од пониските нивоа на профитабилност кај анализираните странски фирми.

Дрекслмајер има добиено државна помош според решение бр. 10-104 од 27.06.2012.

Дрекслмајер е позната во јавноста по смртниот случај на една работничка во јуни 2015. Случајот го обелодени во јавност Движењето за социјална правда „Ленка“, на 19 јуни 2015^{xvi}:

„ЛЕНКА од сопствени извори дознава за смрт на работничка на работно место во концентрациониот логор ДРЕКСЕЛМАЕР. Пред два/три дена, според инсајдерски информации, работничката еден час пред трагичниот случај поради лоша здравствена состојба, побарала одмор и пауза, но брутално била одбиена од своите шефови кои и наложиле/наредиле беспоговорно да продолжи со работата. После неколку часови, несреќната жена починала на работното место и покрај укажаната прва помош.“

Слични информации објави и „Цивил – Центар за слобода“^{xvii}:

„Според наши извори, таа не била спречена да оди во амбулантата и да побара лекарска помош. Но, по барањето да повика такси и да замине од работа, од одговорното лице на смена, добила одговор – да поработи, можеби ќе ѝ помине. Набрзг, В.С. паднала во бесознание, ја изнеле од халата, и и била укажана прва помош од медицинско лице. Работниците побарале некој од нив да биде со неа, но одговорното

лице им наредило да продолжат со работа. Била повикана Итна помош, но набргу потоа, В.С. починала.“

Неколку дена по обелоденувањето на смртниот случај, односно на 23 јуни 2015, соопштение до јавноста испрати и раководството на фабриката, во кое се вели^{xviii}:

„Во вторникот на 16.06.2015 една од нашите вработени на кратко изгубила свест. Веднаш бил повикан медицинскиот персонал од амбулантата кој дошол на лице место. Истовремено е повикана и брзата помош од Кавадарци. Откако е дадена прва медицинска помош нашата колешка била пренесена во болница, а за целото време таа била придружувана од страна на нејзината претпоставена. За жал, нашата вработена починала следниот ден на клиниката во Скопје, како последица на мозочен удар.“

Познат е и случајот со штрајкот во оваа фабрика, во мај 2014 година, по кој беа директно отпуштени од работа 18 лица, заради организирање на штрајк без најава. Овој случај подетално ќе биде обработен подолу во текстот.

3.2.2. Работни услови

Вообичаена пракса во Дрекслмајер е работниците да се ангажираат со договори за привремено вработување, на неколку месеци, и договорите да им се продолжуваат во зависност од нивните резултати.

Р⁶: Првиот договор мене ми беше на три месеци. То е како обука нешто. После тоа ми го продолжија на една година ама на таа една година потпишав анекс договор од пола година, фактички да после пола година сам ми се продолжи.

И: аха и тоа е нормалната пракса во фирмата? На такви договори, на 3 месеци па на 6 месеци?

Р: Да, да, да...

И: Значи обично не вработуваат за стално?

Р: Не, не, не, такви нема.

Законите во Македонија дозволуваат вакви вработувања до период од 5 години, што значи дека ваквата пракса не е противзаконска. Сепак, таа креира неизвесност за работното место и страв кај работниците.

⁶ Р = работник, И = истражувач

Работниците се пријавени на целиот износ на платата (т.е. придонесите им се плаќаат на целиот износ). Регресот за годишен одмор редовно се исплаќа и не е присутна праксата сопствениците да бараат тој да се врати.

Работното време е 8 часа дневно. Заради работата во смени, работниците не остануваат да работат подолго од 8 часа дневно. Сепак, редовно се работи во саботите, повремено и во неделите и на државните празници. Работниците се приморани да работат и овие денови, а ако не работат, се казнуваат парично.

Р: Бевме приморани да работиме на викенди, приморани да не тераат со уцени, закани. Имавме бонуси, па ако не појдиш во сабота може да ти го скинат бонусот, 500 денари ми се чини.

Р: Еве интересно беше што за Божик нè тераа да работиме. Значи вистина беше задолжително за Божик да се работи.

Некои од работниците патуваат неколку часа до работа. Работниците од Прилеп, на пример, поминуваат 3-4 часа секој ден во пат до фабриката и ова време не им е платено.

Р: Работното време осум саати ама ние пошто патувавме од Прилеп и имаме нешто преку 50 км во еден правец и 50 км назад така да скоро 12 саати се збираше работно време, 11-12 работни саати, секој ден.

Р: Патувааш со автобус, по 120 км секој ден, а малку пари. Исто како да седам во Кавадарци, да ми е на 5 минути фабриката. Исто сум платен, а треба да патувам 3 саата дневно.

Користењето на ден од одмор не е слободно.

Р: Со триста сили со триста чуда-да ти даат еден ден одмор значи со триста сили значи буквално тебе на клепки да се обесиш за да земиш еден ден или два одмор да ти даат!

Годишниот одмор е определен од страна на фирмата, а користењето на ден од одморот вон тие денови многу тешко се одобрува, освен ако не е за здравствени причини.

И: Одморот можеше да го земеш кога сакаш или они ви наметнуваа? Имавте колективен?

Р: Ако има потреба че ти речат-утре не иди. Ден од одмор...

И: Аха, значи они ти кажуваат кога да земеш ден од одморот?

Р: Тие кога сакаат! Ако тебе ти треба ден од одмор, на клепки обеси му се па ти дава...

Работниците кажуваат дека нема слобода дури ни за извршување на основните физиолошки потреби, т.е. дека не можат да отидат до тоалет ако не добијат одобрување од надредениот.

Р: Многу е срамно и болно тоа што треба да ти го одговорам. За јас лично да извршам своја потреба, било ВЦ, било која потреба, значи јас морам да се јавам на формен или на тим лидерот дека ќе одам.

Р: Знаеш колку е банално ко ќе отидеш и ќе му кажеш-А, бе може ли до ВЦ да отидам?

Што се однесува до условите на работното место, работниците велат дека климите честопати не работат, заради што во летно време температурата е доста висока.

Р: Па вака, клими има ама не работат! А греење, топло е у фабриката прибидејќи има еден оддел каде што се работи со жива гума, значи од нејзе се топли сè! Греење, ајде ќе речеме дека е зимно време стандард ама летно време е пекол внатре во фабриката.

Каблите со кои работат работниците се премачкани со отров за глувци, а понекогаш на работниците не им се кажува ова, што може да претставува закана за нивното здравје.

Р: Што е најболно сите кабли што ги работат се испрскани со отрови против глувци, а ние ги фаќаме со чисти раце

Р: Не бевне информирани дека се премачкани со то, наводно се праеле муабети со луѓе дека биле со отров за глувци...

И: Значи на вас тоа ништо не ви кажаа?

Р: Не, не...

Работата е тешка, а нормите за работа се високи, повисоки отколку во други слични фабрики од другите земји.

Р: Луѓето од Романија се чудеа ние како работиме во тие услови у фабриката прибидејќи истата фабрика од Романија не работи на овие услови. Во Романија се произведуваат, ајде ќе речам, по 20 коли, ние така си ги викаме, електронски завршни производи за таа кола... Праеле по 20-25, а ние правевме по 50-60.

Р: Имавме големи норми, нормите ни беа високи. Ако нормално в просек на една лента, пошто јас бев на лента, фајнл оператор на лента, ма една лента околу 50 души така бевме, ако една лента нормално треба да изведе по 30-35 коли, нас нè тераа да правиме по 50 и нагоре, задолжително 60, значи задолжително! Со стресој, закани, притисоци, уцени...

Работниците истакнуваат дека повредите на работното место се чести и дека е тоа заради тешката работа и високите норми.

Р: Се случуваше во многу, во трета смена, пример, имаше интервенција на лекарската екипа, значи нон-стоп со количката трчаа, пајџаа луѓе од високи норми, од неспаност, од така цело време со работата окупиран, појди си и дојди си пак, знајш норма те чека пак, 50-60 автомобили, притисок нон-стоп и такви работи.

И: Значи имаше таков случај на луѓе да се онесвестуваат?

Р: Како не, како не, нон-стоп! Значи грда слика некогаш че те растревози!

Р: Кога ќе ти застане некој над главата и ќе ти вика-ајде, ајде побрзај, трчи вamu-таму- линијата ако треба да се помести на 10-15 минути, она врти на 5 минути. Ти ќе внимаваш?

За смртниот случај на работничката од 2015 година сметаат дека е директно предизвикан од лошите работни услови кои генерираат стрес.

Р: Смртниот случај е на работа! Тоа тврдам! Значи тврдам дека било кој друг смртен случај што се случил во фабриката со било која повреда дека се случило поради проблемите што ги имаат во фабриката работниците.

Работниците сметаат дека се лоши и условите во автобусите со кои се патува до работа. Автобусите честопати не се климатизирани и се преполни.

*Р: Да, требаше сите 90 души од Велес да се качиме во автобус!
(...) Девеесет души во еден автобус не е изводливо!*

*И: А условите во автобусите добри беа? Имаше ладење/
греење?*

Р: Немаше ништо. Ужас!

Кога се меѓучовечките односи во прашање, работниците истакнуваат дека нивото на доверба меѓу вработените е ниско.

*Р: Доверба у таа фабрика нема! Значи не можеш да се довериш
на никого. Секој се плаши дека секој може да го намести, секој
се плаши дека секој може да го шпионира.*

Истакнуваат дека работодавачите прават напори да се сузбие секаква можност за работничко здружување. На пример, луѓе што работат заедно и се дружат, се префрлаат на други работни места.

*Р: Ќе ги пофалам моите колеги...Таа група бевме 50 до 60
луѓе примени, од Велес. Сите бевме ставени на една линија
да работиме ама бевме толку сложни тие 50 души што не
можеше да нè разбие буквално никој. Ако тоа го помисливме,
така ќе теравме. Значи ако побаравме нешто така ќе беше,
мислам сами си правевме...Они ја сетија таа работа и нè
разделија.*

И: Како ве поделија?

*Р: Е па пет души ќе ојте на ваа линија, пет души на таа линија
итн. И останавме поединци. Од тие 50 души останавме 5
души на линијава.*

3.2.3. Синдикално организирање и штрајк

Посебно внимание заслужува штрајкот кој се случи во Дрекслмајер, во мај 2014 година. Во април, на работниците им се кажува дека за два дена работа на велигденските празници, ќе им бидат исплатени по 2200 денари во готово и 1500 денари ваучер за користење во одредена продавница (Прилог 3). По празникот, на работниците не им се исплаќаат овие средства

во целост, заради што тие тогаш прекинуваат со работа. Осумнаесет лица се прогласени за организатори на штрајкот и се избркани од работа, заради непочитување на Законот за работни односи, т.е. заради непријавување на штрајкот. Според исказите на едниот интервјуиран работник, кој е еден од 18-те лица кои тогаш останале без работа, биле избркани вкупно 200-250 лица.

Р: Значи се отпуштија, спонтано некаде 200 до 250 луѓе!

И: Толку луѓе многу? Заради штрајкот?

Р: Заради тој штрајк! Значи спонтано се собраа и спонтано беа отпуштени! Значи неосетно- денес ќе избркаме 10 души, утре- 20 и...спонтано се бркаат луѓе!

Според него, не станувало збор за организиран штрајк, туку за спонтан прекин на работата заради неисплатени бонуси за работа.

Р: Значи тие 3000 денари ги нема! Тука стана голема работата! И што се случи у тој момент? Јас сум втора смена на работа. Револтот испаѓа на трета смена! Нема пари, нема ништо, ги нема парите нигде, нема кој да им одговори... Станува револт на трета, се стопира производството у фабриката и продолжуе да се штрајкуе, значи си ги бара парите народот! Продолжуе истото, истото оди и на прва смена. И ние го разбираме штрајкот на фејсбук! Гледам, на фејсбук објава, по интернет на порталиве „Дрекслмајер во штрајк“! Значи така го разбирам! Одиме ние на втора смена на работа ама не знаеме за што одиме, не знаеме што нè очекуе таму. Гледам у фабриката, сите не работат! Трета и прва смена не работат-не работиме и ние!

Тој тврди дека не бил еден од организаторите на штрајкот, поточно, дека немало организатори.

Р: Знаеш што е најболното? Дека јас не го организирав штрајкот!

И: А кој го организираше?

Р: Штрајкот е почнат спонтано, во трета смена, ти кажав...

Тврди дека фирмата немала докази дека е организатор, заради што и се обратил до неколку институции. Народниот правобранител не можел да реагира, заради ограничен мандат,

т.е. заради немање ингеренции за застапување на лица чии права се повредени од приватни субјекти⁷, но поднел претставка до Државниот инспекторат за труд. Државниот инспекторат за труд извршил инспекција во фабриката, но само констатирал дека работникот е избркан согласно законот, заради ненајавување на штрајкот. Сепак, од известувањето (Прилог 4) воопшто не се гледа дека е направен напор да се утврди дали работникот навистина е организатор на штрајкот, што претставува сериозно потфрлање на Инспекторатот.

Работникот поднел и тужба на суд (Прилог 5), но тужбата била одбиена заради наводно неплаќање на судските такси (Прилог 6). Работникот тврди дека таксите биле платени, но уплатниците биле изгубени од страна на службите во судот. Заради неискуство, работникот не направил копија од уплатниците, заради што не можел да докаже дека таксите биле платени. Ваквите примери за губење на уплатници не се непознати во Македонија.

Р: Судот ни праќа одговор после два месеца, на мојот колега оттука од Велес, дека поради неплатени судски трошкови од тие 1500 денара судскиот налог се повлекуе и судското рочиште се откажуе.

И: А трошоците беа платени?

Р: Значи трошоците беа сите платени, уплатници сите имавме платено ама нас прибидејќи првпат у такви институции и во таква работа, ние не бевме запознаени дека треба уплатниците да си ги фотокопираме.

3.2.4. Индиции за кршење на одредени права

На база на досега кажаното, можат да се идентификуваат неколку индиции за кршење на одредени права во Дрекслмајер:

1. Бркањето од работа на 18 лица заради незаконско организирање на штрајк, без да се обезбедат докази дека тие навистина го организирале штрајкот. Оваа материја е регулирана во Законот за работните односи.^{xix}
2. Наметнувањето на работа за време на викенди или

⁷ Според член 77 од Уставот на Република Македонија, Народниот правобранител ги штити правата на граѓаните кога им се повредени од органите на државната управа и од други органи со јавни овластувања

празници. Оваа материја е регулирана во Законот за работните односи.

3. Неплаќањето прекувремена работа или работа за време на викенд или празник. Ова е регулирана во Законот за работните односи.
4. Ограничувањето на правото на користење на ден од одмор. Ова исто така е регулирано во Законот за работните односи.
5. Ограничувањето на слободата за извршување на одредени физиолошки потреби. Ова претставува основно човеково право.
6. Заканите, навредите и другите притисоци, т.е. мобингот на кој се изложени работниците. Ваквото однесување е регулирано со Законот за заштита од вознемирување на работно место^{xx}.
7. Неинформирањето на работниците за можните здравствени ризици. Ова е регулирано со Законот за безбедност и здравје при работа^{xxi}.

Дополнително на ова, можат да се идентификуваат и две сериозни потфрлања на државните институции:

1. Државниот инспекторат за труд само констатирал дека работниците се отпуштени според закон, без да истражи дали тие навистина се организатори на штрајкот.
2. Судот ја одбива тужбата заради неплатени такси, кои работникот тврди дека ги платил.

3.2.5. Одговори од страна на Дрекслмајер

Од Дрекслмајер тврдат дека во нивната фирма никогаш се нема случено смртен случај на работно место. Тврдат дека особено се внимава на заштитата на безбедноста и здравјето при работа и дека секој вработен добива соодветна обука. Каблите кои се користат во производството се безбедни за работа и не се премачкани со никакви хемиски супстанции, ниту пак со отров за глувци.

Тврдат дека не се работи редовно во сабота, туку само повремено, и дека тоа се организира на доброволна основа со вработените. Прекувремената работа, сменската работа и работата за време на празник се плаќа согласно законот. Вработените можат да користат дел од годишниот одмор по свој избор.

Наведуваат дека вработените можат да ги извршуваат своите физиолошки потреби слободно, дека има воспоставено систем на „џокер“ работник, според кој вработениот кој треба да го напушти работното место од било која причина, го најавува тоа на „џокерот“, кој го заменува за тоа време.

За патувањето со автобус, тврдат дека најдолгата релација е 50 километри (Прилеп-Кавадарци), дека тој пат трае најмногу еден час, и дека се внимава вработените да имаат место за седиње.

Тврдат дека производствените хали се опремени со систем за ладење и греење, дека системот е постојано вклучен и дека нема отстапувања од законските рамки. Наведуваат и дека нормите за работа се стандардизирани како и во останатите фабрики на Дрекселмајер со ист тип на производство.

Тврдат дека вработените го користат правото на здружување, дека нивните потреби и интереси пред менаџментот се претставувани од Одбор на вработени, чии членови ги избираат вработените непосредно со гласање.

3.3. Кромберг & Шуберт

3.3.1. За компанијата

Кромберг & Шуберт, исто како и Дрекслмајер, е германска семејна фирма, основана во 1902 година. Произведува исто така автомобилски делови (електрични системи, кабли, пластични компоненти) за големи автомобилски компании. Има околу 35.000 вработени на 30 локации во светот^{xxii}.

Во Македонија започнува со работа во 2012 година, во индустриската зона „Жабени“ во Битола. Првин започнува со 161 работник, следната година има 620, во 2014 - 1,619 работници, а во 2015 - 2,265. Со тоа е вториот најголем работодавач од странските фирми во Македонија.

Просечната месечна плата во 2015 година во Кромберг & Шуберт изнесувала 14.669 денари (239 евра), односно, компанијата на плати одвоила вкупно 6,5 милиони евра. Нето добивката во 2015 година изнесувала 1,2 милиона, односно 18% од платите.

Кромберг & Шуберт има добиено државна помош според решение бр. 10-22 од 09.04.2015.

Компанијата е позната во јавноста по случката од јули 2015, кога 8 работници од фабриката завршиле на инфективно одделение во ист ден заради труење со храна, а 50-ина други се пожалиле на слични симптоми. По објавувањето на веста од страна на локалната телевизија Орбис на 7 јули 2015^{xxiii}, компанијата на 9 јули испраќа демант во кој се вели:

„Од страна на епидемиолошката служба при Центарот за јавно здравје Битола, е наведено дека вработените не се затруле со храна која потекнува од фабричката менза. Самиот епидемиолог јасно истакнува дека бројот на цревните заболувања се движи во рамките на нормалата за овој период од годината.“^{xxiv}

Компанијата испраќа деманти на многу слични известувања во тој период. На пример, Движењето за социјална правда „Ленка“ на 13 јули 2015 објавува критичен текст кон странските директни инвестиции во Македонија, во кој за Кромберг & Шуберт се вели следново:

„Неодамна во една иста ваква логор установа „Кромберг и Шуберт“

(Фабриката за автомобилски кабли) осуммина вработени завршија во Инфективното одделение при Клиничката болница. Биле примени и третирани во заразно со симптоми на труење со храна, а уште педесетина нивни колеги имале слични тегоби кои ги пријавиле во менаџментот на фабриката, а ги лечеле и во Службата за итна медицинска помош или дома!^{19xxv}

Компанијата реагира на ова со писмо во кое се вели:

„Самиот прилог е манипулативен и е составен со единствена цел да се предизвика штета по репутацијата на Кромберг и Шуберт Битола, како еден од најголемите работодавци во Битола и во Македонија. (...) Неразбирлив е вашиот негативен однос кон еден од најголемите работодавци во државата. (...) Вашиот манипулативен прилог претставува класична клевета согласно македонското законодавство и е составен со единствена цел да предизвика штета по репутацијата на Кромберг и Шуберт. Се надеваме дека ќе го објавите овој наш демант и дека во иднина ќе известувате професионално за случувањата во Кромберг&Шуберт Македонија ДООЕЛ Битола. Во спротивно, ќе сметаме дека објавата на горенаведениот прилог е со единствена за манипулирање на јавноста и нарушување на репутацијата на Кромберг&Шуберт Македонија ДООЕЛ Битола, при што ќе ги преземеме сире правни средства кои ни стојат на располагање.“^{19xxvi}

Набргу потоа, на 20 јули 2015, во медиумите се појави и писмо од вработените во компанијата, во кое тие пишуваат за одличната атмосфера во компанијата. Во писмото, помеѓу останатото се вели и следното:^{19xxvii}

„Свесни сме што се случува со странските инвестиции во државата. Секојдневно читаме за фабриките и за теророт кој се спроведува во нив. До кога ќе го трпиме сето ова? Ние, вработените, се собравме и решивме да ја обелодениме вистината за „Кромберг & Шуберт“. (...) Нашата фабрика се грижи за нас и покрај редовните и константни услови превзема уште многу мотивациони активности сè со цел да овозможи сите ние да се чувствуваме како дел од едно семејство. Децата на сите вработени до одредена годишна возраст (...) добија Новогодишни пакетчиња лично од Дедо Мраз (...) Цело свездено небо од „КРОШУ свезди“ прогласувани како работници на месецот, секој месец. Искрено и ние жалиме што некои од прогласените свезди извлекоа награда како сет шољи за кафе покрај наградите од вредносни ваучери од 3000 и 6000 денари кои беа во истиот барабан. (...) Не забравивме да ги изградуваме припадничките на понежниот пол на нивниот ден, 8ми Март. Секоја жена во фабриката доби подарок кој го искажува вниманието кое ние го посветуваме кон

нив. Можеби сребреното синџирче и кристалот од „Сваровски“ не се некој скап подарок, но барем беше подарен од срце попатен со топла насмевка. (...) Сите ние барем малку го почувствувавме гламурот на „Ноќта на Оскарите“ кој пробавме да го доловиме со предновогодишната забава која се одржа во „Гранд Премиер“. Единствено нешто што не ни беше вклучено во програмата таа ноќ беше снегот кој заборавивме да го замолиме да не паѓа таа ноќ. (...) Доста нè спасуваат ликови „од надвор“ кои не знаат што се случува а мислат дека знаат многу повеќе од нас. Би Ви рекле „Благодариме“, но едноставно нема причина за што. Фала многу на вниманието кое ни го посветувате секојдневно, по неколку пати на ден. Вие продолжете со Вашата „работа“, а ние ќе си ја тераме нашата.“

Кромберг & Шуберт беше единствената од фирмите која одговори на нашиот прашалник за работните услови во нивната фабрика. Одговорите се прикажани подолу.

3.3.2. Работни услови

Според кажувањето на работниците, и во Кромберг & Шуберт е стандардна праксата да се вработува на кратки договори за привремено вработување. Договорите се продолжуваат во зависност од тоа дали работникот испорачал задоволителни резултати, што повторно генерира неизвесност и страв кај работниците.

*И: Дали чувствуваш дека работното место ти е сигурно?
Дали чувствуваш дека лесно можеш да останеш без работа?*

Р: Не осеќам некаква сигурност дека некако сум заштитен. Значи можам утре да одам на работа и некој може да ми кажи ради било која причина да си заминам или автоматски ми завршва договорот. Пошто на 6 месеци ми завршва договорот и можат да ти кажат дека не си потребен појќе на фирмата.

И: И мислиш дека повеќе е тоа општо чувство дека работното место е несигурно?

Р: Да, да, општо чувство на ниво на цела фабрика.

Работното време е 8 часа и заради смените не се работи подолго од ова. Се работи за време на викенди. Работењето на викенд понекогаш не е дополнително платено.

Р: Предупреден си на почетокот, пред да ме преместат таму, дека не се смета работа за викенд во сабота и недела...

И: И не е дополнително платена?

Р: Не е...

Работниците се приморани да работат за време на викенди, т.е. знаат дека ако одбијат, ќе имаат реперкусии. Знаат за примери за кратење или непродолжување на договорот за работа ако се одбие работа за викенд.

Р: Ќе ти тутнат ливче да потпишиш дека доброволно одиш на работа во сабота али се знаеше дека ќе имаш последици ако не се потпишиш.

Р: Технички гледано, не е легално да те присили на работа, така да не можеш со некоја друга мерка да ти се закани, така да ќе го намали договорот само како предупредување или ќе го причека договорот да истечи за да не го продолжи.

И: Значи има случаи на непродолжување на договор заради нешто такво?

Р: Да, да...

Работниците се осигурани на целиот износ на платата, регресот за годишен одмор редовно се исплаќа, без да се бара да се врати. Сепак, сметаат дека не се платени достоинствено за трудот кој го вложуваат.

И: Дали мислиш дека си достоинствено платен за трудот што го вложуваш

Р: Не мислам дека сум.

И: Дали мислиш дека си соодветно платен за трудот што го вложуваш?

Р: Не баш!

И: Мислиш дека треба да бидеш платен малку повеќе?

Р: То сите го мислат, не само јас.

Работниците истакнуваат дека има примери на мобинг на работното место.

И: Дали имате притисоци на закана? Навреди, мобинг?

Р: Има, од одредени претпоставени кон одредени луѓе.

Работниците сметаат дека немаат слобода на користење на ден од одмор.

И: Дали можете да земете слободен ден, ден од одмор, кога сакате?

Р: Кога сакаш, мислам дека не може. Треба претходно со најава од отприлика една недела, ако знајш од претходно дека ќе ти треба ден, можеш и претходно да обавестиш.

И: Дали знаеш некое искуство, некој да барал слободен ден па да не му било дадено?

Р: Да, имало многу. Претежно од тим лидерот зависи тоа.

И: Значи честопати не се одобрува тоа?

Р: Да!

Годишните одмори се колективни и не може да се користи одморот во други термини.

И: Дали ти можеш да земеш годишен одмор кога сакаш?

Р: Не, не можам.

Според исказите на работниците, во договорите за работа им пишува дека не смеат да разговараат со други работници за нивните плати.

Р: Во договорот пиши дека еден со друг не смејме да ги дискутираме.

И: Не смеете да ги дискутирате на работно време или воопшто?

Р: Воопшто.

Не им се брани да разговараат со новинари и истражувачи за условите во фабриката, но работниците сметаат дека можат дури и да останат без работа ако се дознае тоа.

И: Дали мислиш дека луѓето би прифатиле да разговараат?

Р: Не.

И: Зошто?

Р: Страв им е.

И: Дека ќе ја изгубат работата?

Р: Дека ќе ја изгубат работата, дека ќе бидат казнети ова-она...

Каблите со кои се работи се премачкани со отров за глувци. Има примери на луѓе кои не биле информирани за тоа.

И: А дали знаете некој друг пример со такво нешто што може да го загрози здравјето. На пример, ако работите со кабли, дали тие кабли се можеби третирали на некој посебен начин?

Р: Е па имаше онакви што беа премачкани со отров за глувци али јас ко бев на тренинг бевме предупредени, во последно време викаат луѓето дека не му кажват, најверојатно зависи и од тренерот, првата недела значи од работното искуство ја врвиш во училница, пред сè да се запознаеш со работниот процес со што како се дешава. Значи ни беше кажано дека жиците се премачкани со отров за глувци.

И: Знаеш луѓе на коишто тоа не им е кажано?

Р: Да! Имаше примери кога идат луѓе и викаат-стварно бе се мацкани жиците со отров за глувци? Значи на некои му беше кажано, на некои не.

Во врска со случката со труењето на работниците, според исказите на интервјуираните, работниците не веруваат дека труењето не било заради мензата, како што констатирала инспекцијата.

Р: Имаше еднаш дојдено инспекција за храната, имаше проблем некој, 50-60 луѓе имале проблем и тогаш утврдија дека не е од страна на кујната дека е случајно така се случило.

И: Добро, каква беше реакцијата на вработените, веруваа во тоа?

Р: Вработените знаат дека сите 50 души имале проблем а биле у исто време на работа...

И: Мислиш дека вработените мислат дека инспекцијата не реагирала како што треба?

Р: Да, да, не си ја заврши работата како што треба.

Работниците сметаат дека доколку некој би организирал синдикално здружување или штрајк, дефинитивно би ја изгубил работата, најверојатно преку непродолжување на договорот за работа.

Р: Доколку би организирал синдикално и доколку би одел на штрајк, мислам дека дефинитивно би ја изгубил работата.

Р: Доколку некој би се обидел да го направи то, било каде и во било која фирма приватна во нашата држава би го изгубил работното место.

Работниците сметаат дека нема свесност за значењето на синдикатите, т.е. нема класна свест.

Р: Да има синдикатот 100 луѓе, луѓето би се приклучиле, да треба 100 луѓе да го отпочнат синдикатот- ќе ги нема нигде.

Р: Многу малку би се приклучиле зашто многу се плашат да не ја изгубат работата и да не најдат нова.

Има гласини дека некој некогаш пробал да организира синдикат и бил избркан.

И: Дали знаеш пример во твојата фирма сега, да пробал да организира синдикат?

Р: Лично пример не знам. Се имат слушнато гласини дека пробале некои луѓе па биле избркани ама не сум сигурен за таа информација.

3.3.3. Индиции за кршење одредени права

Оттука, постојат следните индиции за кршење на одредени права во Кромберг & Шуберт:

- 1.Мобинг. Ова е регулирано со Законот за заштита од вознемирување на работно место.
- 2.Неплаќање на работа за викенди. Ова е регулирано во Законот за работните односи.
- 3.Наметнување да се работи за време на викенди. Ова е

регулирано во Законот за работните односи.

4.Ограничување на правото на користење на ден од одмор. Ова е регулирано во Законот за работните односи.

5.Ограничување на правото да разговараат со други работници за нивните плати. Слободата на изразување е гарантирана со Уставот на Република Македонија^{xxviii}.

6.Неинформирање на некои работници дека каблите се премачкани со отров за глувци. Ова е регулирано со Законот за безбедност и здравје при работа.

3.3.4. Одговори од страна на Кромберг & Шуберт

Одговорите кои ни беа испратени од Кромберг & Шуберт се прикажани во Прилог 7. Тука ќе ги прикажеме само одговорите кои се однесуваат на индициите за кршење одредени работнички права кои беа забележани од интервјуата со работниците.

Од Кромберг & Шуберт тврдат дека нема примери на мобинг во нивната фирма. Тврдат и дека работењето за празници и викенди е соодветно платено и дека за празници и викенди по правило не се работи, а доколку има потреба од работа, вработените се информираат и заедно со нив се прави план за работа. Тврдат дека работниците можат да земат слободен ден кога сакаат и дека годишниот одмор согласно закон го пропишува работодавачот според потребите на производството и нарачките од клиентите. Имаат два колективни одмори (летен и зимски) од 10 или 15 работни дена. Надвор од овие термини, вработените можат да побараат да користат слободен ден согласно нивните потреби и работата на производството.

Во врска со правото на слободно зборување за платите и останатите работни услови, од компанијата велат дека платите на работниците се доверливи и лични, дека работниците секако смеат да зборуваат меѓу себе за нивните плати, но дека не се препорачува да се прават споредби, бидејќи работниците честопати ги немаат сите потребни податоци, заради што може да дојде до недоразбирање. Исто така, истакнуваат дека политиката на компанијата е со новинари и истражувачи по правило да разговараат само претставници од Централата или од нив овластени вработени.

3.4. Џонсон Контролс

3.4.1. За компанијата

Џонсон Контролс е компанија која се бави со производство на автомобилски делови и други слични производи. Основана е во 1885 година, во Висконсин, САД, а глобалното седиште денеска ѝ е во Корк, Ирска. Компанијата е акционерско друштво кое котира на њујоршката берза. Вработува околу 170.000 лица, на 6 континенти^{xxix}. Во октомври 2016 година од компанијата се издвојува делот што е за производство на автомобилски седишта, Адидент, како посебна фирма. Македонската Џонсон Контролс спаѓа под неа.

Фабриката во ТИР зоната во Штип е отворена во 2011 година. Во неа се произведуваат автомобилски седишта. Иако работата е всушност поблиска до текстилната индустрија, фирмата сепак е класифицирана како од автомобилската дејност, заради што и е лоцирана во ТИР зона, а не во индустриска зона.

Џонсон Контролс има добиено државна помош според решение бр. 10-105 од 09.07.2012.

Фабриката во Македонија на крајот на 2015 година вработила 1773 работници. Просечната месечна плата ѝ била 12.313 денари, односно 200 евра, што е најниската просечна плата од сите анализирани фирми. Нето добивката во 2015 година изнесувала 1,2 милиони евра, што е околу една четвртина од вкупните плати (4,2 милиони евра).

3.4.2. Работни услови

Во Џонсон Контролс исто така најголем дел од работниците се вработени со договори на определено време.

Работниците се приморани да работат за време на викенди.

Р: Како и да е, значи мора да се оди. Знам дека ако наложат-мора да се оди! Ако не отидеш, мора да извадиш боледување. Тука бонусот што е за редовност се крати...

Р: И за сабота важи. Ако е наложено да работиш сабота и не дојдеш, мислам дека да. Санкции има!

Р: Мислам дека сме приморани. Има ако не отидеш, имаат они мерки, пример: кратат од редовност, од бонуси ти кратат... за државните и за саботи.

Годишниот одмор е колективен и нема можност да се користат денови од одмор вон тој период. Има санкции за користење ден од одмор по своја волја, во вид на кратење на договорот за работа.

И: На пример, од некоја причина треба да земете ден од одмор, дали можете да земете или ви бранат?

Р: Не, не може да се земе.

И: Заради неоправдано отсуство ти го скратија на два месеци?

Р: Да.

И: А какво беше тоа неоправдано отсуство, ако не е тајна?

Р: Искрено не се секавам. Требаше ми ден од одмор, они не ми дадеа, веќе унапред дадено една недела...

И: Аха ова е многу битно, значи не е едноставно да добиеш ден од одмор?

Р: Па не е ама и тоа зависи од тај што е над тебе, како е он расположен...

Работата е тешка, работниците мораат да работат стоејќи, не смеат воопшто да седнат.

И: Добро, сакаш да кажеш дека работата во „Џонсон Контрол“ е потешка отколку во конфекциите?

Р: Дефинитивно!

И: Каква ви е работата? Тешка ли е?

Р: Од здравствен аспект напорна е. Ја кога беше на презентација, они кажаа дека тоа е за циркулација, подобро се циркулира крвта ако стоиш на нога ама проблемот е кога работиш на нога, на пример, ти се движиш ама не толку и после поголем дел од времето си на едно место и тежината ти паѓа само на едната нога, значи не на двете нозе. На

едната се потпираш, а на другата шиеш и тоа е проблем.

И: А можеш ли да седнеш ако сакаш?

Р: Па не.

Има примери кога на работниците не им се дозволува да седнуваат ни за време на паузите.

Р: Им смета и самото тоа што ние на паузите, на пример, имаме ние едни канти, на тие седат и за тоа има забелешки. Не им дозволуваат на народот ни на паузите да седне некој.

Работниците сметаат дека не се достоин платени со оглед на трудот кој го вложуваат и со оглед на тежината на работата.

И: А сметаш ли дека сте достоин платени за трудот што го вложувате?

Р: Па не.

Р: Па, самите плати значи, за стоење на нога осум саати, мислам дека платите треба да бидат поголеми.

Р: Мене не ми се свиѓаат платите, не ми се свиѓа што никој од работниците не застанува да рече-добро, ова е голема норма! Или казнувани сме за некакви грешки

Има примери на мобинг.

Р: Ние сме поделени у групи у ќелии. Секоја ќелија си има тим лидери. Значи има тим лидери што стварно со кои можеш да разговараш, а има неколку тим лидери што стварно мислам, и ја и таму кажав, мислам, не знам како ги држат уште пошто они прават мобинг врз луѓето. Тоа зависи од луѓето ама ипак има. Има некои што знаат да ја прелијат чашата.

И: Што на пример? Како ја преливаат чашата? Што прават?

Р: Се дерат на луѓето, тоа е стварно драње. Има случаеви кај што ги имаат пцуено, бркано и ја искрено тоа не би го поднела.

И: Значи има примери на викање, мобинг...

Р: Има, има мобинг.

Има примери за повреди на работното место.

Р: Се случуваат и повреди. Сега знам за едно девојче, ѝ падна цела кутија со навлаки на главата и знам дека беше многу повредена, само не знам... сега ја гледам пак доаѓа на работа и сега не знам, какви биле после последиците од страна на фирмата, дали она потражила некоја отштета, тоа не знам али знам дека има паднато цела кутија.

За синдикално организирање, работниците истакнуваат дека нема развиена свест за ова.

Р: Не ни размислуваат за тоа, најискрено! Работниците претежно си се од селата, си работаат по ниви, бавчи и тоа им е ко... ние што сме од Штип, активностите, заложите ни се на осми да земеме плата поголема ... некои од нас се да ни мине време или да ни тече стаж. Така да, јас нејќам да навредам некој ама немаме свест. Најискрено, немаме свест!

Р: Ја мислам дека работниците ја имаат изгубено довербата во синдикатите и не знам колку од нив би прифанале самите они да бидат членови на синдикат

Р: Мислам дека они не би сакале. Не дека ќе немаат доверба ама ќе немаат храброст од претходни некои лоши искуства.

3.4.3. Индиции за кршење на одредени права

1. Наметнувањето на работење за време на викенди може да е во спротивност со Законот за работните односи.
2. Немањето слобода за користење на денови од одмор. Оваа материја е регулирана во Законот за работните односи.
3. Мобинг. Ова е регулирано со Законот за заштита од вознемирување на работно место.
4. Ограничување на правото за извршување на одредени физиолошки потреби. Ова претставува основно човеково право.

3.5. Џонсон Мети

3.5.1. За компанијата

Џонсон Мети е британска фирма, основана во 1817 година. Фирмата е акционерско друштво со седиште во Лондон, кое котира на лондонската берза. Работи во областа на хемиската индустрија. Има околу 13000 вработени во 30-ина земји во светот^{xxx}.

Во Македонија започнува со работа во 2009 година, со отворање на фабрика за производство на катализатори во ТИРЗ „Скопје 1“ во Бунарџик. Со тоа станува втората странска фирма што отвора фабрика во ТИР зоните во Македонија, по Вистеон електроникс.

Џонсон Мети има добиено државна помош според решение бр. 10-55 од 09.09.2015 и решение бр. 10-12 од 03.02.2015.

На крајот на 2015 година Џонсон Мети вработувала 613 вработени. Просечната плата во неа е највисока од сите анализирани странски фирми и во 2015 изнесувала 31.788 денари месечно, односно 517 евра. Таа исто така е и најпрофитабилната од анализираниите фирми, со нето добивка од 91 милион евро во 2015. Оваа добивка е всушност една од највисоките во целата македонска економија. Иако платите во Џонсон Мети се повисоки и од просечните плати во Македонија, тие се само 4% од нето добивката на фирмата, што е едно од најниските нивоа во Македонија.

3.5.2. Работни услови

Како и во другите анализирани фирми, договорите за работа се обично на определено време, што прави работниците да се чувствуваат несигурни, т.е. да се плашат да не ја изгубат работата.

Работниците сметаат дека работата во фабриката е тешка. Сметаат дека во другите фабрики на истата фирма за истата работа се ангажирани повеќе луѓе. Иако платите се натпросечни, сметаат дека платите не соодветствуваат со вложениот труд.

Р: Ти си инжињер, ти си супервизор, ти си физикалац! Четири пута годишно се чисти цела опрема куде што проваѓа платина, сам га тој работиш, сам отвараш цевке, вода тече од тебе, чист физикалац! Ништа више!

И: Значи, тешка работа?

Р: Тешка!

И: Иако е добра плата?

Р: Е, сга, добра плата, да зборимо у наводници. Добра плата за почетак. Сас обзир на тој дека и хемикалии су у прашање, тешки хемикалии, па и не е добра плата.

Р: Се жалеа во производство зашто секое производство е и физичка работа малце. Има таму топлење, има печки, има опасност при машини.

Работниците истакнуваат дека има прекувремена работа, но дека таа е платена соодветно. Сепак, има примери кога работата за време на викенди не се плаќа, туку се менува со слободен ден во неделата, што е практично несоодветно плаќање на работа за време на викенд.

Р: Работале смо викенди и празници. Празници ги плаќасва, а викенди ти даваа дн за дн. Што не е фер. Треба да ти даде, викенд кд се работи субота се рачуна плус 50% од дневницу, а фактички ја кд гу работу суботу и ми дава слободан дн, куде си му 50%?

Работниците истакнуваат дека има примери на закани и мобинг и дека службата задолжена за тоа не реагира соодветно во таквите ситуации.

Р: Имаше инцидент куде нас. Хемикалии гу испрскава едну колешку. Нормално, она нокну смену, пријави у safety. На крај имаше проблем сас тога шефа што ти кажува. Пред мене ву беше претија зашто е пријавила у safety.

Иако фабриката е современа и добро средена, работниците истакнуваат дека во одредени делови работните услови се тешки, зашто температурата достигнува и 50-60 степени.

Р: Климатизирано беше само у делови куде што е канцеларија, нели оној rest room што га имав, услови су супер тамо, тач скрин да можеш да га водиш процес, машина за прање судови, све тој, цицери мицери. У погон не е климатизирано. У погон

е плус 5 до 10 степенa, од надворешњу температура, сас тој што имаш унутра хемиски реактори по неколку тона што собирав, едн од 100 и кусур степенa, друг на 100 степенa, треј на 100 степенa. На крај унутра е 50-60 степенa.

И: Аха. И тој нели може да се климатизира?

Р: Знаеш ли колко кошта? Одговор ми беше тј!

Во фабриката се посветува внимание на заштитата при работа. Сепак, познат е еден пример кога некој работник останал без прст при работата.

Р: Имаше едн дечко, сга он беше релативно нов, да исчисти вентил...Сас кој памет ни ја не знам, сас прст да брцне у вентил. Некој друг на компјутер затвори га вентил, кине му га прст! Дел од прст-врв.

Објаснувањето од фабриката било дека работникот не ги следел упатствата за заштита при работа, заради што бил и избркан од работа по несреќата. Според кажувањето на еден интервјуиран, бил избркан и таткото на работникот, кој исто така работел во фабриката.

Р: Мислу дека не е имаја некакво обештетување. Њега га истерава од работу.

И: Истерава га?

Р: Да, да, а после месец дена и татка му. За брзо време и татка му.

И покрај нашите напори да стапиме во контакт со овие работници, не успеавме во тоа.

Фабриката посветува внимание на здравјето на вработените. Според кажувањето на еден од интервјуираните, фирмата е прва во Македонија која пријавила професионална болест.

Р: Они се први во Македонија што се имаат пријавено за професионална болест. Значи што се стекнува на работно место. Од аспект на тоа мислам дека без конкуренција се.

И покрај натпросечните плати, многу луѓе ја напуштаат фабриката, заради притисокот.

Р: Пуно си идев, значи многу су си отишле од „Џонсон Мети“.

И: А за што су обично идев?

Р: Работа!

И: Не им се свиѓа и најдев нешто боље?

Р: Притисак!

На работниците им се кажува да не разговараат со истражувачи и новинари за работењето во фабриката, туку да се обратат во службите на фирмата. Работниците сметаат дека ќе имаат проблеми ако разговараат со новинари или истражувачи.

Р: Значи ако треба нешто да се збори, за било што за услови, знаев новинари, ќе си се обратив у HR, у тј дел.

И: Значи тој ви кажуе, дека не треба да зборите?

Р: Да, да, да, ќе си се обратите у HR и то је то, ќе си закажете.

И: Овој што га разговараш ти сг сас мене, да си сад у фабрику, мислиш дека би могаја да разговараш? Мислиш дека би имај проблеми да поразговараш?

Р: Па ако дознаев, сигурно ќе имаш проблеми.

И: Кажано ви е дека не смеете?

Р: Да, да.

Во фабриката нема синдикат и интервјуираните сметаат дека работниците нема ни да сакаат да влезат во синдикатот, заради стравот од губење на работата.

Р: Нема, нема људи да прифатив у синдикат.

И: Нема људи да прифатив, зашто?

Р: Плашив се. Ќе останев без работу.

И: Мислиш дека работниците би сакале да има синдикат?

Р: Ја мислам дека они не размислуваат на тоа, они гледаат дека се само среќни што имаат работа, што им е редовно платена на секој први.

Работниците укажуваат на тоа дека се прават напори од страна на раководството да се сузбијат можностите за организирање

на вработените, преку раздвојување на работниците кои се дружат меѓу себе.

Р: Они гледав оној да бранив, оној малко, знаеш, да се заустави оној дружење измеѓу оддели, кафе...

И: А зошто?

Р: Раздели па владеј.

3.5.3. Индиции за кршење одредени права

1. Не се плаќаат викендите, туку се менуваат со слободен ден во тек на неделата. Законот за работните односи ја регулира оваа материја.
2. На работниците им се кажува да не разговараат со истражувачи и новинари за работењето во фабриката. Уставот на Република Македонија ја гарантира слободата на изразување.
3. Мобинг. Законот за заштита од вознемирување на работно место го регулира ова.

3.6. Ван Хоол

3.6.1. За компанијата

Ван Хоол е белгиска семејна фирма, основана во 1947 година, со седиште во Конингсхојт^{xxxi}. Фабриката во Македонија ѝ е првата фабрика надвор од Белгија. Во Македонија почнува со работа во 2012 година, во ТИРЗ „Скопје 2“ во Бунарцик.

Фабриката во Македонија на крајот на 2015 вработувала 668 лица, што е околу 15% од вкупниот број вработени на фирмата глобално.

Ван Хоол има добиено државна помош според решение бр. 10-106 од 09.07.2012.

Просечната плата во Ван Хоол во 2015 година била 25.172 денари (409 евра), што е една од повисоките просечни плати во анализираните странски фирми и е над државниот просек. Нето добивката на фирмата во 2015 достигнала 6,6 милиони евра, што е двојно повеќе од вкупно исплатените плати (3,3 милиони евра).

3.6.2. Работни услови

Како и во секоја друга анализирана фирма, и во Ван Хоол работниците се вработуваат со договори на определно време.

Нема слобода на користење на денови од одмор. За отсуство од работа, мора да се има одобрение од лекар. Без тоа, не може ден од одмор. То ест, ако земеш слободен ден, мораш да одработиш во сабота. Ваквата работа во сабота не се плаќа дополнително.

Р: Ако не можу да дојду без оправдање лекарско од доктора ондак ќе треба да дојду у суботу да га тј дн одработу

На некои работници им се наметнува работење во сабота.

Р: Туја што каснесва повише, а ради лоши шефови, ради лошу организацију, се каснеше у некои делови, и тамо куде што каснив беше обавезна.

Ако одбијат да работат во сабота, постои шанса да бидат отпуштени.

Р: Не, нема да го отпуштат али ќе му скратат од плату. Туј дневницу ќе му го скинев. Ако му се тој понови још едан пут, два пут, ќе го отпуштат.

Годишниот одмор е колективен и работниците не можат да го користат надвор од пропишаните денови.

Р: Куде нас е колективан одмор.

И: Колко е?

Р: Значи сви днови ми ги искористимо. Седам ги користимо за Нову Годину, после Божиќ, тј период. Битно сви ги искористимо на два периода.

И: Добро ама фирма ти кажуе кои днови?

Р: Фирма ти кажуе.

Условите за работа во фабриката работниците ги оценуваат како добри.

Р: Иначе услови за работу се перфектни. Значи, зимоска ја работу у кратку мајицу. Грејање е централно, по кратку

мајицу. Педантно, како да работиш у Мерцедес или БМВ. Сас рукавичке работу, уопште не сам бија исцрнет. Ја дома некад ќе легну у гаражу и искочу цел лом. Овдека работиш, мерак ми е било. Едноставно професионални алати, убави алати, ја од дете едноставно чачкам си по гаражу, како хоби ми је то било. Овамо професионални алати и ми је било све то убаво и интересно за работу.

Сепак, има работни места кои се тешки.

И: Који су потешки радни места?

Р: Потешки радни места су фарбара?

И: Зашто је потешко?

Р: Зато што цел ден миришеш боју.

И: А, имаш ли заштиту?

Р: Имаш заштиту, све по стандарди имаш заштиту, имаш маску све како треба. Потешко радно место е пред фарбару куде што шмирглав цел дн, значи то је најтешко место. Туј те убие монотонија. Не шмирглав сас руке, сас машину шмирглав, али цел дн тој правиш ти. Имаш свакаку заштиту, ама цел дн шмирглав, значи то је досадно...

Иако платите се едни од повисоките во странските фирми и се натпросечни за Македонија, работниците сметаат дека не се достоин платени.

И: Ти задовољан ли беше сас плату?

Р: Ја не сам бија. Мислу, тој е тај реалност за куде нас. Значи јас овде у Куманово поголеми плату од туј не можам да зимам.

И: Али ипак осекаше дека не си достоин платен? Дека требаше да бидеш повише платен?

Р: Затој сум и оставија и овдека затој работу.

Нема синдикат во фабриката и работниците сметаат дека нема шанси да се организира.

И: Синдикат?

Р: Нема!

И: Нешто дали се збори?

Р: Не, тј газда е изгорен од синдикати у Белгију и од што нема

*силу за ништо врз радника, такој да овдека немаш шансе.
Такој су поставени работе...*

И: Што мислиш дека би се десило ако некој проба да се организира?

Р: Па мислудека одма менаџер тој ќе реши.

Работниците немаат свест за значењето на синдикатот и не ни помислуваат на синдикално организирање.

И: А мислиш дека радници сакав?

Р: Па можда би сакале ама тамо знаеш како е? Тамо немаш време да мислиш, ти си на норму...

Р: Никој не помислуе на тоа, немаш ни време....

3.6.3. Индиции за кршење одредени права

1. Наметнувањето на работење во сабота може да е во спротивност со Законот за работните односи.
2. Неплаќањето на работата во сабота кога се заменува друг ден. Оваа пракса може да е спротивна на Законот за работните односи.
3. Немањето слобода за користење на денови од одмор, односно, тоа што на работниците им се наметнува работење во сабота како замена за користење на ден од одмор, исто така може да е спротивно на Законот за работните односи.
4. Тоа што работниците можат да користат денови од одмор единствено за време на колективниот одмор кој го пропишува фирмата, може да е во спротивност со Законот за работните односи.

3.7. Сумирани наоди и препораки од вториот дел од студијата

Иако состојбата со работните услови и работничките права се разликува од фабрика во фабрика, сепак, можат да се идентификуваат неколку заеднички работи.

Прво, секоја од фирмите вработува на определено време, што креира страв од губење на работа кај работниците. Ова понатаму ги дисциплинира, т.е. ги спречува да се борат за своите права.

Второ, работниците во сите анализирани фирми сметаат дека работата е тешка, дека нормите се високи, и дека не се платени сразмерно на тежината на работата и трудот кој го вложуваат.

Трето, ниедна од фабриките нема синдикат. Вработените сметаат дека нема услови за синдикално организирање. Сметаат дека работодавачите најверојатно би санкционирале работничко организирање.

Четврто, интервјуираните работници сметаат дека кај самите работници во странските фабрики нема интерес за синдикално организирање, односно дека нема развиено свест за важноста на синдикатот. Дел од интервјуираните исто така го мешаат синдикатот со службата за човечки ресурси.

Петто, во секоја од анализираниите фирми е присутна некоја индиција за кршење на одредено работничко право. Најчести примери на кршење на права се:

1. Мобинг. Во четири од петте фирми работниците истакнале дека има пример на мобинг (сите освен Ван Хоол), што е индиција за кршење на Законот за заштита од вознемирување на работно место.
2. Неплаќање на работата за време на викенди или празници. Во четири од петте анализирани фирми работниците истакнале дека е присутна праксата да не се плаќа дополнително работењето за време на викенди или празници (сите освен Џонсон Контролс), што може да е во спротивност со Законот за работните односи.
3. Наметнување да се работи за време на викенди или

празници. Во четири од петте фирми работниците истакнале дека се приморани да работат за време на викенди или празници (сите освен Џонсон Мети), што е индиција за кршење на Законот за работните односи.

4. Неможноста да се користи ден од одмор по потреба на работниците, што може да е во спротивност со Законот за работните односи. Во четири од петте фирми работниците истакнале вакво нешто (сите освен Џонсон Мети).
5. Неинформирањето на работниците за одредени здравствени ризици од работата, што е забележано во Дрекслмајер и Кромберг & Шуберт и може да е прекршување на Законот за безбедност и здравје при работа.
6. Ограничување на слобода на разговарање со други работници или новинари и истражувачи за работните услови, што е забележано во Џонсон Мети и Кромберг & Шуберт, што може да е во спротивност со Уставот на Република Македонија.
7. Ограничувањето на слободата за одење во тоалет, што е истакнато од работниците во Дрекслмајер и Џонсон Контролс и може да е прекршување на основните човекови права, кои се гарантирани со Уставот на Република Македонија.

Нашите наоди се слични со наодите од студијата на МЦЕО која беше спомната погоре. Студијата на МЦЕО наоѓа дека фирмите од ТИРЗ вработуваат со привремени договори, дека стравот од губење на работата е доста изразен, дека работата е доста интензивна, дека работниците не чувствуваат дека се платени сразмерно на трудот. И според неа работата за време на викенди или празници не се плаќа дополнително, за оправдано отсуство треба да се добие одобрување од неколку лица, а флексибилноста на работното време е многу мала. И таа истакнува дека има атмосфера на негативно однесување, односно на повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработните. Според неа, на работниците од овие фирми дури им се бара да потпишат изапи дека се откажуваат

од членство во синдикат или од иницијатива за формирање на синдикат.

Како причини за ваквите лоши состојби, ги истакнуваме следниве.

Прво, законската регулатива е неповолна за работниците. Законот за работните односи овозможува вработување на определно време до период од 5 години, што фирмите максимално го користат. Законската регулатива кое го регулира правото на штрајк е премногу комплицирана. Правото на штрајк е регулирано во дури 27 закони (Блажева и др., 2015)^{xxxii}, што практично бара од работниците да бидат правни експерти за да можат да организираат штрајк без прекршување на одреден закон. Регистрирањето на синдикални организации исто така е комплицирано и е дополнително усложнето во последните години, што ги одвраќа работниците од синдикално организирање (Блажева и др., 2015).

Второ, институциите кои се задолжени за заштита на работничките права не ја извршуваат својата работа, односно не работат во корист на работниците. Примерот со штрајкот во Дрекселмајер тоа многу добро го илустрира. Во тој пример има потфрлање кај трудовиот инспекторат, кој воопшто не истражил дали има докази дека работникот кој бил избркан навистина го организирал штрајкот, и кај судот, кој некога ги изгубил уплатниците за судските такси. Овие потфрлања всушност укажуваат на негрижа на овие институции за работниците и тенденција да носат одлуки кои се во корист на работодавачите наместо на работниците, односно на системска дискриминација на работникот наспрема работодавачот. Од друга страна, Народниот правобранител, како дополнителна институција која може да ги штити работничките права, не може да реагира во вакви случаи, затоа што има ингеренции да ги штити само правата на граѓаните кога тие им се повредени од органите на државната управа и од други органи со јавни овластувања.

Трето, работниците немаат развиено класна свест. Присутна е недоверба меѓу самите работници, несвесност за можностите кои ги нуди делување како колектив а не како единка, незаинтересираност за синдикално организирање, незнаење за улогата на синдикатите. Ваквата состојба веројатно може да се

оправда со тешките материјални услови во кои луѓето живееле со години и со постојаното занемарување на овие прашања во општеството. Како и да е, ваквата состојба е штетна, зашто го отежнува работничкото организирање.

Оттука, препораките за подобрување на состојбата со работните услови и работничките права кои ги издвојува оваа студија се следните.

Прво, потребна е промена на законската регулатива во насока на олеснување на работничкото организирање. Потребно е да се скрати максималниот период на вработување со договори на определно време, со што ќе се намали можноста за отпуштање на работниците, а со тоа и стравот од губење на работата. Потребно е да се укинат рестриктивните одредби за организирање на штрајк во многуте закони, со што ќе се олесни организирањето на штрајк и ќе се намали можноста за санкционирање работници заради непочитување на некој од овие закони. Потребно е и законски да се олесни синдикалното регистрирање, со што на работниците ќе им стане полесно да се организираат во синдикат.

Второ, неопходно е да се зголеми функционалноста и професионалноста на институциите задолжени за заштита на работничките права, пред сè на трудовата инспекција и на судовите. Треба да се размисли и за проширување на ингеренциите на Народниот правобранител, за тој да може да ги штити правата на граѓаните и од други субјекти, не само од органите на државната управа.

Трето, со цел да се намали трошокот од губење на работата, а со тоа да се намали воздржаноста на работниците од борба за некои нивни права, потребно е да се зголеми социјалната сигурност, односно да се зголемат приходите кои ги остваруваат невработените. Ова може да се постигне и со зголемување и проширување на постојните видови на социјална помош, но најдобро е да се воведо политика на гарантиран приход за секој човек или домаќинство, со што секој човек кој остварува приходи пониски од некое утврдено ниво, би добивал средства од државата до износот на тоа ниво, при што нивото ќе биде поставено така што ќе обезбедува задоволување на основните животни потреби. На тој начин, и во случај на губење на

работата, работниците нема да останат без приходи, што ќе го намали стравот кај нив.

Четврто, потребна е и едукација на работниците, со цел подигнување на класната свест. Работниците мора да знаат дека нивната моќ кога дејствуваат како единки е многу помала од нивната моќ кога дејствуваат како колектив. Работниците мора да знаат и дека уставот и законите им го гарантираат правото на синдикалното организирање. Работниците мора да знаат кои можности им ги нуди синдикалното организирање. Работниците мора да знаат и на кој начин можат синдикално да се организираат.

The background of the page features three interlocking gears of different sizes, rendered in a light gray color. They are positioned in the lower half of the page, with one gear at the top left, one at the bottom left, and one at the bottom right, all meshing together.

4. ЗАКЛУЧОК

Студијава ги анализира политиките за привлекување и поддршка на странските инвестиции кои се применуваа во Македонија во периодот 2007-2015. Таа наоѓа дека директните трошоци на овие политики се 160 милиони евра, а директните ефекти - 12600 вработувања за просечна нето плата од 261 евро, со вкупни плати за работниците од 92 милиони евра и вкупна нето добивка за фирмите од 235 милиони евра. Наоѓа и дека во сите анализирани фирми се забележани индиции за кршење на одредени работнички права, дека работниците сметаат дека работата е тешка и дека трудот не им е доволно вреднуван.

Оттука, главната препорака на студијава е дека треба да се напушти политиката на издвојување големи суми на државни пари на привлекување и помагање на странски инвестиции, зашто со оваа политика парите на македонските даночни обврзници завршуваат како добивка за странските фирми, кои несоодветно ги третираат македонските работници.

Прашањето кое се наметнува е – ако ваквите политики се покажуваат неиздржани од економска гледна точка, која е тогаш логиката за тие да се одржуваат како врвен економски приоритет?

Странските инвестиции се своевиден симбол на успешна транзиција, па затоа преку нив владите се обидуваат да изградат имиџ на успешност. Ова не е феномен карактеристичен само за Македонија, туку е општ, што се огледа во тоа што странските инвестиции постојано се истакнуваат како еден од главните економски индикатори во сите меѓународни оценки и извештаи. Оттука, се чини дека странските инвестиции се само обична манифестација на фетишизам, односно доказ за празниот фетишизам зад капиталистичкиот сон за богатство и прогрес. Се чини дека странските инвестиции се материјален доказ за нематеријалноста на вишокот на вредност, за тоа дека тој, како основа на капиталистичката економија, е само нагласена форма на отуѓувањето од материјалното, согласно со Марксовата елаборација во *Капиталот*^{xxxiii}.

Вредноста на стоките е всушност спротивна на материјалноста на нивната суштина, ниту атом материја не влегува во нејзиниот состав.

Зошто толкаво инсистирање на странски инвестиции наместо на домашни? Дали фетишизмот е единственото објаснување, или сепак може да се каже дека има некоја материјална основа за ова? Македонија е заробена држава веќе некое време, како што некои студии уверливо документираат^{xxxiv}. Во таква ситуација, во ситуација кога партократијата целосно владее со економијата, јавната администрација, медиумите и образованието, можно е со политиките за поддршка на странските инвестиции владеачките партии во Македонија да инвестираат во добивање поддршка од Западот. Во ситуација кога странските фирми кои добиваат државна помош генерираат само 2% од македонскиот БДП и даваат само 1,7% од вкупниот број вработени во државата, може да се претпостави дека владата е свесна за тоа дека нема никаква материјална оправданост од фаворизирањето на странските инвестиции и дека целта на овие политики е всушност друга. Можно е политиките за странските инвестиции, покрај фетишистичка фиксација, да се и добро пресметана политичка стратегија која има за цел да ја зачува позицијата на владеачката структура како посакуваната власт за Западот.

Може да се отиде и чекор понатаму и да се каже дека македонските власти му служат на економскиот империјализам^{xxxv} на Германија, како водечка европска економија. Македонија свесно прифаќа да биде потчинета, заради економската зависност од Германија, која се огледа во фактот што Германија е најголемиот трговски партнер на Македонија, но и заради политичката зависност, која се одржува со одолговлекувањето на процесот на зачленување во ЕУ. Ваквото објаснување има своевидна поткрепа во согледувањето дека македонските граѓани имаат најдобро мислење за Германија од аспект на глобалната политика^{xxxvi}. Македонија го зацврстува статусот на Германија како колонијална сила во однос на европската периферија. Како што истакнуваат Flassbeck and Lapavitsas (2015)^{xxxvii}:

Зарем не е разумно да се каже дека Германија е единствената држава од Европската Монетарна Унија која е во право за сè? Политички е силна, економските резултати ѝ се импресивни, и, како главен кредитор, ги диктира условите под кои земјите должнички можат да добијат финансиска помош.

Според истите автори, она што ѝ ја овозможува оваа позиција на Германија е аутсорсирањето на трудот (т.е. пренесувањето на производството во други држави) во комбинација со одржувањето на релативно високи плати дома. Примерот со Македонија, каде странските фирми кои вработуваат најголем број работници се германски, оди во прилог на оваа теза, но веројатно ја надополнува со уште нешто. Всушност, неоколонијализмот, кој досега беше објаснуван низ призма на црпењето на природните богатства на колониите, низ призма на пласирањето на готови производи во колониите, низ призма на искористување на евтиниот труд во колониите (т.е. аутсорсирање на труд), со македонскиот случај добива една нова димензија, која покажува дека неоколонијализмот може да биде и во форма на директно префрлање на пари од домашните даночни обврзници на странските компании.

Конечно, можно е и носителите на економските политики во Македонија да немаат други идеи за тоа какви политики треба да се водат за да се оствари економски прогрес. Не треба да се заборави дека странските инвестиции беа истакнувани како главниот, ако не и единствениот начин за остварување на економски раст, одстрана на сите влади во независна Македонија. Ваквата некреативност е типична за неолиберализмот, во кој, почнувајќи со Маргарет Тачер, постојано се повторува TINA принципот (TINA = There Is No Alternative), т.е. се истакнува дека нема алтернатива на неолибералните економски политики, кои профитот го гледаат како светост и заговараат политики кои му одговараат само нему. Ваквото размислување, иако намерно наметнато, по некое време прераснува во идеолошка заслепеност, па економистите почнуваат слепо да веруваат во приказните за невидливата рака на пазарот, без воопшто да бидат свесни за својата заслепеност.

Затоа е нужно економистите јасно и гласно да кажат дека има алтернатива, и оваа студија е токму со таква цел. Има алтернатива на неолибералните економски политики, кои наметнуваат нерегулирани пазари, кратење на работничките права, кратење на издатоците за јавни добра и услуги, приватизација на јавниот капитал и намалување на даноците за богатите. Има алтернатива и на политиките на трошење на огромни државни пари за привлекување странски инвестиции, односно на политиките на земање пари од македонските даночни

обврзници и давање на истите на големите странски компании. Опфатот на оваа студија не дозволува на овие политики да им се посвети поголем простор, па затоа тие нека останат тема за некоја друга студија.

РЕФЕРЕНЦИ

ⁱ "Spanish Businessmen: Macedonia is Investment Heaven in Europe" (Independent: 22 октомври 2015), достапно на: <http://www.independent.mk/articles/23478/Spanish+Businessmen+Macedonia+Is+Investment+Heaven+in+Europe>, пристапено на 13 декември 2016;

"Doing Business in Macedonia: A new business heaven in Europe" (Chamber International: 19 јануари 2016), достапно на: <http://www.chamber-international.com/news/events/partner-events/doing-business-in-macedonia-a-new-business-heaven-in-europe/>, пристапено на 13 декември 2016.

ⁱⁱ „Македонија-рај за инвеститорите, кошмар за работниците“ (Дојче веле: 23 јули 2016), достапно на: <http://www.dw.com/mk/македонија-рај-за-инвеститорите-кошмар-за-работниците/a-19385893#nomobile>, пристапено на 13 декември 2016.

ⁱⁱⁱ „Работници од Кромберг и Шуберг завршиле на инфективното одделение во Битола“ (Телевизија Орбис: 7 јули 2015), достапно на: <http://tvorbis.com.mk/?p=10284>, пристапено на 13 декември 2016.

^{iv} „Штрајк во фабриката Дрекселмаер во Кавадарци“, (Академик: 13 мај 2014), достапно на <http://www.akademik.mk/shtrajk-vo-fabrikata-drekselmaer-vo-kavadartsi-4/>, пристапено на 13 декември 2016.

^v „Потврдена смртта на вработената во Дрекселмаер- мајка на две деца“ (Репортер: 22 јуни 2015), достапно на: <http://reporter.mk/2015/06/22/видео-потврдена-смртта-на-вработенат/>.

^{vi} Закон за технолошко-индустриски развојни зони, „Службен весник на Р.Македонија“ бр.14/07.

^{vii} Закон за контрола на државната помош, „Службен весник на Р.Македонија“ бр.145/10.

^{viii} Горан Мојаноски и др., „Влијанието на владините субвенции за СДИ,наспроти нивниот ефект врз економскиот раст“, (Здружение на млади аналитичари и истражувачи (ЗМАИ), Скопје, 2016)

^{ix} Весна Гарванлиева и др., „Бенефити и трошоци од странските директни инвестиции во технолошко-индустриските развојни зони“, (Центар за економски анализи (ЦЕА), Скопје, 2016)

^x Официјална веб страница на Дирекцијата за технолошко-индустриски развојни зони, достапна на: <http://www.dtirz.com/korisnici>, пристапена на 13 декември 2016.

^{xi} Официјална веб страница на Комисијата за заштита на конкуренцијата, достапна на: <http://www.kzk.gov.mk/mak/zapis.asp?id=17>, пристапена на 13 декември 2016.

^{xii} International Labour Organization and Organisation for Economic Co-operation and Development (ILO and OECD), "The Labour Share in G20 Economies", Report prepared for the G20 Employment Working Group, Antalya, Turkey, 26-27 February 2015.

^{xiii} "Nismo davali 10.000 evra po radnom mestu" (Istinomer: 6 септември 2016), достапно на: <http://www.istinomer.rs/ocena/3576/Nismo-davali-10000-evra-po-radnom-mestu>, пристапено на 13 декември 2016.

^{xiv} Диана Близнаковска и Александар Колекески, „Квалитетот на работните места кои ги

нудат компаниите основани во ТИРЗ", Македонски Центар за Европско Образование, Бриф за применета политика, Јануари 2015

^{xv} Официјална веб страница на „Draxlmaier“, достапна на: <https://www.draexlmaier.com/en/company/draexlmaier-at-a-glance/>, пристапена на 19 декември 2016.

^{xvi} Движење за социјална правда „Ленка“, Соопштение на Фејсбук, достапно на: <https://www.facebook.com/dsplenka/posts/10153426188891952>, пристапено на 19 декември 2016.

^{xvii} „Од Дрекселмаер ја потврдуваат смртта на нивна вработена-мајка на две деца“ (Бриф: 22 јуни 2015), достапно на: <http://www.brif.mk/од-дрекселмаер-ја-потврдуваат-смртта/>, пристапено на 19 декември 2016.

^{xviii} „Дрекселмајер: Здравјето и доброто на вработените имаат најголем приоритет, ова е првпат да изгубиме вработен на ваков начин“, (МКД: 23 јуни 2015), достапно на: <http://www.mkd.mk/makedonija/drekselmajer-zdravjeto-i-dobroto-na-vrabenite-imaat-najgolem-prioritet-ova-e-prv-sluchaj>, пристапено на 19 декември 2016.

^{ix} Закон за работните односи, „Службен Весник на Република Македонија“, бр.167/15

^{xx} Закон за заштита од вознемирување на работно место, „Службен Весник на Република Македонија“, бр.79/13.

^{xxi} Закон за безбедност и здравје при работа, „Службен Весник на Република Македонија“ бр. 92/07.

^{xxii} Официјална веб страница на „Kromberg&Schubert“, достапна на: <http://www.kromberg-schubert.com/company/our-story>.

^{xxiii} „Работници од Кромберг и Шуберг завршиле на инфективното одделение во Битола“ (Телевизија Орбис: 7 јули 2015), достапно на: <http://tvorbis.com.mk/?p=10284>, пристапено на 13 декември 2016.

^{xxiv} „Демант на Кромберг и Шуберт“ (Телевизија Орбис: 10 јули 2015), достапно на: <http://tvorbis.com.mk/?p=10620>, пристапено на 14 декември 2016.

^{xxv} Хактан Исмаил „Странски инвестиции – концентрациони логори во Македонија и Балканот“, достапно на: <https://goo.gl/uuri77>, пристапено на 14 декември 2016.

^{xxvi} Движење за социјална правда „Ленка“, Соопштение на Фејсбук, достапно на: <https://www.facebook.com/dsplenka/posts/10153509649086952>, пристапено на 19 декември 2016.

^{xxvii} „Писмо од вработените за состојбата во Kromberg&Schubert“ (OffNet: 20 јули 2015), достапно на: <http://off.net.mk/links/nabrzinka/34744>, пристапено на 13 декември 2016.

^{xxviii} Устав на Република Македонија, „Службен Весник на Република Македонија“ бр.52/92

^{xxix} Официјална веб страница на „Johnson Controls“, достапна на: <http://www.johnsoncontrols.com/>, пристапена на 19 декември 2016.

^{xxx} Официјална веб страница на „Johnson Matthey“, достапна на: http://www.matthey.com/about_us/at-a-glance, пристапена на 15 декември 2016.

^{xxxi} Официјална веб страница на „Van Hool“, достапна на: <http://www.vanhool.be/ENG/bedrijfs-finfo/index.html>, пристапена на 19 декември 2016.

^{xxxii} Ана Блажева и др. „Слобода на изразување, здружување и претприемништво во заробена држава: Македонија во 2015“ (Скопје: Институт за општествени и хуманистички науки - Скопје, 2015).

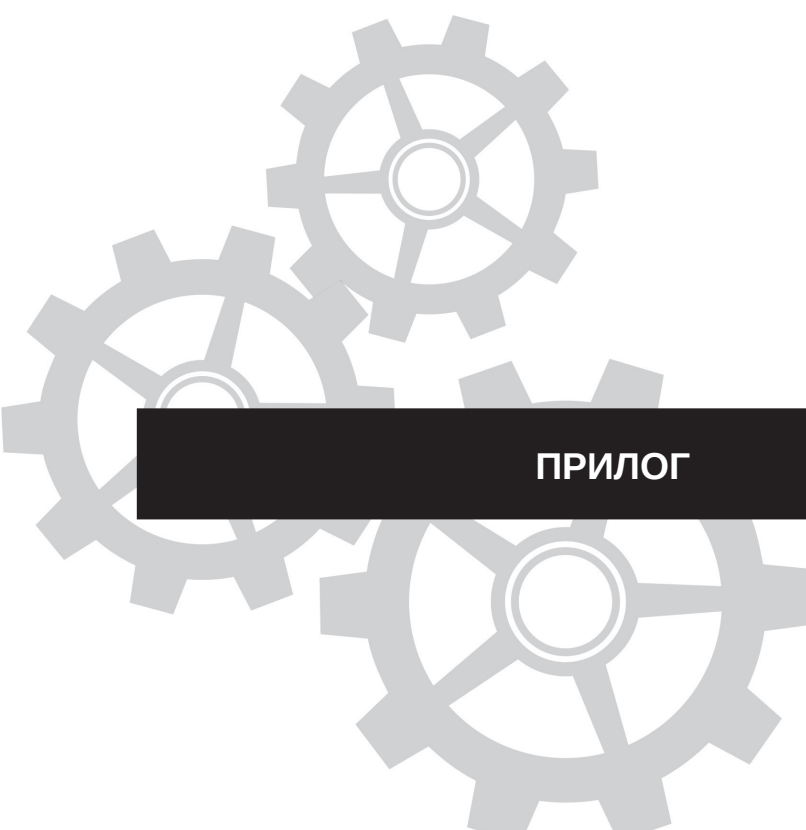
^{xxxiii} Karl Marx, *Capital: A Critique of Political Economy* (New York: Cosimo Classics, 2007), Vol. I, 55.

^{xxxiv} Katerina Kolozova and Jordan Shishovski, “Macedonia: The Authoritarian Challenge to Europe,” *Open Democracy* (23 June 2015), available at <https://www.opendemocracy.net/can-europe-make-it/jordan-%C5%A1i%C5%A1ovski-katerina-kolozova/macedonia-authoritarian-challenge-to-europe>, accessed on 23.10.016.

^{xxxv} Ibid. 662.

^{xxxvi} Македонски центар за меѓународна соработка, МЦМС (2013), Глобално водство, соседство и односи со Бугарија.

^{xxxvii} Heiner Flassbeck and Costas Lapavistas (2015), *Against the Troika: Crisis and Austerity in the Eurozone*, Verso

Three interlocking gears of different sizes are shown in a light gray, semi-transparent style in the background. They are arranged in a cluster, with one gear at the top and two below it, partially overlapping.

ПРИЛОГ

Прилог 1 - Ефекти за анализираните фирми

АНХТУРА

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	67.507	516.842
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	6.961	446.062
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	412.493
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	6.021	28.695
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	18.252	150.166
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	44.574
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	98.741	1.598.831
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	7	163
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	804	264

АРЦ АУТОМОТИВ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	140,499
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	56.583
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	197.082
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	-	35
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	335

ВАН ХООЛ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	39.478	820.885	2.325.623	3.280.945
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	249	65.894	1.107.402	1.260.394
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	0	534.272	3.352.253	6.550.048
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	4.224	70.549	187.069	260.555
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	8.325	312.009	907.695	1.304.100
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	0	0	0	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	52.276	1.803.609	7.880.060	12.656.042
Број на вработени	-	-	-	-	-	1	137	485	668
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	3.290	499	400	409

ГЕНТЕРМ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	375.262
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	11
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	15.535
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	156.645
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	547.452
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	-	345
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	91

ВИНСТЕОН ЕЛЕКТРОНИКС

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	60.061	381.379	804.964	1.287.598	1.355.346	1.715.381	1.920.625	1.944.571	1.016.218
Амортизација (евра)	791	438.872	779.431	980.227	1.506.063	1.792.174	1.945.327	2.053.292	1.277.452
Нето добивка (евра)	0	0	0	0	567.830	1.765.845	3.292.735	230.493	0
Персонален данок (евра)	0	0	0	0	0	143.711	0	0	0
Придонеси (евра)	37.572	211.871	357.533	604.440	428.121	661.781	750.528	761.311	962.991
Данок на добивка (евра)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Придонес кон БДП (евра)	98.424	1.032.122	1.941.929	2.872.265	3.857.360	6.078.892	7.909.214	4.989.667	3.256.662
Број на вработени	22	73	155	215	255	317	327	321	227
Просечна месечна плата (евра)	228	435	433	499	443	451	489	505	373

ДРЕКСЛМАЈЕР

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	226.236	2.402.758	13.739.599	16.182.501
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	5.999	1.301.233	3.218.278	3.780.244
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	39.514	726.278	2.237.857	2.342.283
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	17.844	184.610	771.152	975.287
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	81.353	1.361.131	5.008.024	6.297.780
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	3.530	27.684	270.008	350.351
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	374.476	6.003.694	25.244.919	29.928.447
Број на вработени	-	-	-	-	-	93	2.305	4.811	5.730
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	203	87	238	235

ЕНДАВА

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	103.387	562.843
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	9.670	70.303
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	9.973	53.751
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	41.986	228.056
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	165.015	914.953
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	14	104
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	615	451

ИСТЕМ МЕДИКАЛ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	7,882	0
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	409	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	635	0
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	2,074	0
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	11,000	0
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	657	0

КИ СЕЈФТИ СИСТЕМ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	3,304	471,005
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	3,671	290,440
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	351	19,592
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	1,018	150,423
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	8,344	931,459
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	1	83
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	275	473

КЕМЕТ ЕЛЕКТРОНИКС

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	9.005	243.400	667.153	1.016.190	1.283.982
Амортизација (евра)	-	-	-	-	429	80.225	922.030	1.393.233	950.894
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	0	0	1.689.902	343.116	479.622
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	37	0	185	685	706
Придонеси (евра)	-	-	-	-	3.607	96.805	263.875	403.504	511.631
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	784	7.896	36.886	104.982	100.543
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	13.912	428.325	3.580.031	3.261.709	3.327.379
Број на вработени	-	-	-	-	3	99	155	243	243
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	252	205	359	348	440

КОНДЕВО

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	695
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	39
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	272
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	1.006
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	58

КОСТАЛ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	10,262
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	23
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	933
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	4,141
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	15,358
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	-	11
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	78

КРАНФИЛД ФАУНДРИ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	1,990	35,132
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	1,337
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	201	3,599
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	810	14,326
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	3,001	54,394
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	7	2
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	24	1,464

КРОМБЕРГ & ШУБЕРТ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	148,301	1,708,479	4,128,389	6,483,114
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	4,293	1,003,011	2,146,913	3,119,399
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	0	478,887	929,957	1,171,330
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	63,363	98,740	220,357	381,431
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	0	630,269	1,583,451	2,528,921
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	0	6,790	102,009	166,182
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	215,957	3,926,177	9,111,075	13,850,378
Број на вработени	-	-	-	-	-	161	620	1,619	2,265
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	77	230	212	239

ЛЕАР ЦОРПОРАТИОН

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	89,546
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	71,779
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	44,503
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	205,828
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	-	82
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	91

М СКУАРЕ БАЛКАН ЛИМИТЕД

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	16,453
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	9,158
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	1,532
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	6,652
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	33,796
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	457

МАКДИА

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	29,473
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	23,360
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	11,763
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	52,833
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	-	9
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	273

МАРКАРТ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	16,426	551,173
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	568	1,029,411
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	1,535	46,691
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	6,643	207,590
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	25,172	1,834,864
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	2	104
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	684	442

ОДВ-ЕЛЕКТРИК

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	38,373	241,821
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	14,775	157,226
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	3,120	16,056
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	14,550	93,811
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	0	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	70,817	508,915
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	16	72
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	200	280

ТЕХНИКАЛ ТЕКСТАЈЛС

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	170,327
Амортизација (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	85,648
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Придонеси (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	67,364
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	323,340
Број на вработени	-	-	-	-	-	-	-	-	66
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	-	-	-	-	215

ЏОНСОН КОНТРОЛС

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	-	-	-	10,152	779,892	1,848,363	3,448,193	4,259,675
Амортизација (евра)	-	-	-	-	0	163,147	702,627	1,648,483	2,020,426
Нето добивка (евра)	-	-	-	-	0	332,759	643,409	870,052	1,183,782
Персонален данок (евра)	-	-	-	-	682	37,134	0	0	0
Придонеси (евра)	-	-	-	-	4,076	253,550	349,571	842,298	1,004,151
Данок на добивка (евра)	-	-	-	-	101	8,550	0	0	0
Придонес кон БДП (евра)	-	-	-	-	15,011	1,575,031	3,543,970	6,809,026	8,468,033
Број на вработени	-	-	-	-	34	310	682	1,499	1,773
Просечна месечна плата (евра)	-	-	-	-	25	210	226	192	200

ЏОНСОН МЕТИ

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Нето плати (евра)	-	0	56.320	506.432	1.225.713	1.827.841	2.449.955	3.235.753	3.802.193
Амортизација (евра)	-	817	318.294	4.112.844	5.166.717	6.376.037	8.426.020	10.054.074	11.867.899
Нето добивка (евра)	-	0	0	1.326.114	19.838.326	29.461.502	29.728.023	56.083.431	91.429.138
Персонален данок (евра)	-	0	0	0	0	0	0	0	0
Приднеси (евра)	-	0	24.221	195.468	467.849	716.578	985.764	1.292.459	1.520.985
Данок на добивка (евра)	-	0	0	0	0	0	0	0	0
Приднес кон БДП (евра)	-	817	398.834	6.140.858	26.698.605	38.381.958	41.589.763	70.665.716	108.620.214
Број на вработени	-	-	38	77	187	358	424	534	613
Просечна месечна плата (евра)	-	-	124	548	546	425	482	505	517

**Прилог 2 – Прашалник кој им беше испратен на петте
компаниии
Истражување на тема „Условите за работа во странските
директни инвестиции“
Институт за оштествени и хуманистички науки, Скопје**

**Подолу има 25 прашања за условите за работа во Вашата
фирма. Прашањата се однесуваат првенствено на
физичките работници, не на административните. Потребни
се кратки одговори.**

1. Дали поголем број од работниците се вработени со договор за вработување на определено време, или со договор на неопределено време?
2. Дали е редовна праксата да се работи прекувремено во Вашата фирма?
3. Дали е редовна праксата да се работи за време на викенди и празници?
4. Дали работењето за време на викенди и празници е соодветно платено?
5. Дали работниците можат да одбијат да работат за време на викенди и празници?
6. Дали работниците можат да отидат до тоалет кога сакаат?
7. Дали работниците можат да земат слободен ден кога сакаат?
8. Дали слободниот ден мора да го одработат за време на викенд?
9. Колку дена годишен одмор имаат работниците во вашата фирма?
10. Дали работниците можат да земат годишен одмор кога сакаат?

11. Дали работниците имаат обуки за заштита при работа?
12. Дали работниците се информирани за ризиците по здравјето од нивната работа?
13. Дали има примери за повреди на работното место?
14. Дали има примери за смртни случаи на работното место?
15. Дали работниците се обештетуваат доколку се повредат?
16. Дали работниците се санкционираат доколку се повредат?
17. Дали фирмата дозволува синдикално здружување?
18. Дали фирмата охрабрува синдикално здружување?
19. Дали фирмата санкционира синдикално здружување?
20. На кој можат да се обратат работниците доколку сметаат дека им е повредено некое работничко право?
21. Дали има примери за мобинг во вашата фирма?
22. Дали имало некакво санкционирање на мобингот?
23. Дали работниците смеат да зборуваат меѓу себе за своите плати?
24. Дали работниците смеат да разговараат со новинари и истражувачи за нивната работа?

Прилог 3 – Документ што им бил даден на вработени во Дрекслмајер за бонусите за работа за Велигден

ВЕЛИГДЕНСКИ ПРАЗНИЦИ
18 Април и 21 Април

Смена и ден	Бруто за два дена/ МКД	Нето за два дена/ МКД (1)	Ваучер за присуство на двата дена – нето/МКД (2)	Вкупно нето МКД (1 + 2)
I смена 18 април+ III смена 21 април	3.263,00	2.212,00	1.500, 00	3.712,00
III смена 18 април + II смена 21 април	3.263,00	2.212,00	1.500, 00	3.712,00
II смена 18 април + I смена 21 април	3.054,00	2.074,00	1.500, 00	*3.574,00

Напомена:

* I и II смена не го вклучува додатокот за ноќна работа од 35%, што следи за III смена

Сите вработени во ДММ кои се присутни во фабриката во овие два дена, стекнуваат право на ваучер во вредност од 1.500 ден. за користење во МАРКЕТ ДИЈАНА (13 локации во Кавадарци и Неготино) и АЛФА МАРКЕТ ДООЕЛ (6 маркети во Велес).

Со присуство од само 1 ден, или 18-ти или 21-ви, не се стекнува правото за ваучер.

Во маркетите ваучерот може да се искористи само наеднаш.

Прилог 4 – Известување од Народниот правобранител за инспекциски надзор во Дрекслмајер од Државниот инспекторат за труд



Република Македонија
НАРОДЕН ПРАВОБРАНИТЕЛ
O M B U D S M A N
Republic of Macedonia

ул. Димитрие Чуповски бр. 2 1000, Скопје
тел./факс 023129335 ;
email: contact@ombudsman.mk

НП бр. [redacted]
Скопје [redacted] год.

До: [redacted]

ПРЕДМЕТ: Известување

Почитуван,

Во врска со поднесената претставка Народниот правобранител во дописот НП бр. [redacted] година Ве извести дека покрена постапка и заради правилно и објективно постапување по истата се обрати до Државниот инспекторат за труд при Министерството за труд и социјална политика со барање за преземање мерки од негова надлежност, по однос на Вашите наводи изнесени во претставката, а со оглед дека Народниот правобранител нема надлежност да се обрати до Вашиот работодавач.

Државниот инспекторат за труд го извести Народниот правобранител дека постапувајќи по барањето согласно утврдените надлежности на Државниот инспекторат за труд утврдени во Законот за инспекција на трудот и Законот за работните односи на 19.06.2014 година бил извршен вонреден инспекциски надзор во Друштвото ДММ Дрекслемајер мануфактуринг Македонија. При увидот инспекторот за труд утврдил дека работниот однос заснован на определено време е прекинат со отказ на договорот за вработување од работодавачот на 18 вработени меѓу кои сте и Вие, врз основа на член 239 од Законот за работните односи, поради учество на штрајк кој не е организиран во согласност со член 236 од истиот закон, со што е сторено кршење на работниот ред и дисциплина од член 82, став 1, точка 5 од Законот за работните односи.

Имено, Народниот правобранител е известен дека при увидот било констатирано дека прекинувањето на работа не бил најавен ниту писмено ниту усмено и не биле најавени причините за штрајк, ниту времето на штрајкот и нема постапка за помирување согласно со Закон, со што работниците постапиле спротивно на член 236 и 239 од Законот за работните односи и истите сториле и кршење на

работниот ред и дисциплина.

Имено, во член 236 од Законот за работните односи се предвидува дека синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат со цел за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со закон. Притоа, штрајкот мора писмено да се најави на работодавачот, односно здружението на работодавачите против кои е насочен, а штрајкот на солидарност на работодавачот кај кого тој штрајк се организира. Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување, согласно со овој закон. Обврската за помирување не смее да го ограничи правото на штрајкот, кога таква постапка е предвидена со овој закон, односно пред спроведувањето на друга постапка за мирно решавање на спорот за која страните се договориле.

Штрајкот на солидарност може да започне без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на два дена од денот на почетокот на штрајкот за чија поддршка се организира. Понатму, според споменатиот закон, во писмото со кое се најавува штрајкот мора да се наведат причините за штрајкот, местото на одржувањето на штрајкот и денот и времето на почетокот на штрајкот.

Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможи или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

Во член 239, став 3 од Законот за работните односи се предвидува дека на работникот може да му се даде отказ само ако организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или ако за време на штрајкот направил некоја друга тешка повреда на договорот за вработување.

Во член 82, став 1, точка 5 од истиот закон се предвидува дека работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со овој или друг закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот.

Народниот правобранител е известен дека решенијата за откажување на договорот за вработување се донесени согласно одредбите од Законот за работните односи и истите Ви се дадени во писмена форма, согласно член 74 од Законот за работните односи, односно содржат образложение и Ви е укажано на правна заштита. Исто така, одлуките за откажување на договорот за вработување се доставени до работниците, а на инспекторот при надзорот приложен му е доказ за прием на одлуките од страна на работниците.

Врз основа на констатираната состојба од страна на надлежниот инспектор за труд неспорно произлегува заклучок дека при вршењето на инспекцискиот надзор од страна на надлежниот инспектор за труд не е констатирана повреда на Вашите права, поради донесените решенија за откажување на договорот за вработување.

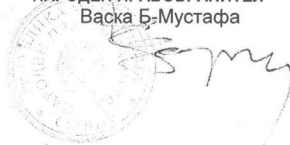
Доколку сепак сметате дека Ви се повредуваат правата поради донесените

решенија за откажување на договорот за вработување Ве известуваме дека можете понатамошна заштита на правата да барате пред надлежниот суд со иницирање на соодветна судска постапка за што потребно е да се консултирате со правно лице-адвокат за утврдување на основаноста на поднесената тужба, за роковите на поднесување на истата итн.

Со оглед на изнесеното Народниот правобранител Ве известува дека согласно член 23, став 1, алинеја 1 од Законот за народниот правобранител („Службен весник на РМ“ бр. 60/03 и 114/09) нема основ за натамошно постапување по Вашата претставка поради што постапката се смета за завршена.

СРС

ЗАМЕНИК
НАРОДЕН ПРАВОБРАНИТЕЛ
Васка Б. Мустафа



Прилог 5 – Тужба заради неосновано отпуштање од работа

ДО
ОСНОВЕН СУД ВЕЛЕС

ТУЖИТЕЛ:

ТУЖЕН: ДММ Дрекслмајер Мануфактуринг Македонија ДООЕЛ
Кавадарци

ул. Индустриска Зона Телот Кавадарци

МБС 896 2038

ЕДБС 4080013527142

ОСНОВ: Поништување на Одлука за отказ бр. [REDACTED]

ВРЕДНОСТ: Неопределена

ТУ Ж Б А

Тужителот кај тужениот има засновано работен однос. Работите и работните задачи ги извршувал совесно, навреме и одговорно согласно договорот за вработување.

Со Одлука на тужениот на тужителот неосновано му е престанат работниот однос без притоа да се води постапка согласно закон.

Доказ: Договор за вработување – Решение за работен однос.

Тужителот незадоволен од донесената одлука за откажување на договорот за вработување без отказан рок со архивски број [REDACTED] од [REDACTED] 2014 год. поднесува приговор против донесената одлука.

Во приговорот тужителот истакнува дека неправилно е водена постапката за откажување на договорот, неправилно се изведени факти и докази и неправилно е применето материјалното право, па поради тоа бара од надлежниот орган да го уважи приговорот во целост а донесената одлука ја поништи. Со поништување на одлуката тужителот во одлуката барал да биде вратен на работа.

1

Доказ: Приговор против Одлука за откажување на договорот за вработување.

Одлука за откажување на договорот.

Тужениот сеуште нема дадено одговор против поднесениот приговор па согласно Законот за работни односи тужителот ја поднесува оваа тужба до надлежниот суд и бара тужбата и тужбеното барање да бидат уважени од судот а донесената одлука за откажување на договорот за вработување да биде поништена како одлука донесена спротивно на Законот за работни односи.

Тужителот во одлуката за откажување на договорот за вработување односно работодавачот нема спроведено соодветна постапка согласно закон и колективен договор.

Во одлуката за откажување работодавачот нема изнесено ниту утврдено решавачки факти и докази за цитираните повреди од работните обврски утврдени во одлуката за откажување на договорот.

Во цитираната одлука паушално без прецизности стои само дека сум сторил повреди од работни обврски, без притоа да се даде конкретно опис како е сторено тоа, на кој начин е сторено односно дали воопшто се сторени повреди од работни обврски.

Во образложението на одлуката паушално се истакнува дека наводно покрај другото сум пристапил кон организирање на група на работници кои организирале штрајк.

Ваквите наводи се неосновани па ниту пак се покрепени со факти и докази дека сум учествувал во штрајк и дека сум организирал некаква група. Работодавачот нема посочено ниту еден сведок ниту работник дека имам сторено такви повреди од работните обврски.

Во образложението исто така се наведува дека наводната одлука за штрајк не била доставена до работодавачот. Сигурно дека ако некој донел некаква одлука за штрајк истата би била доставена до работодавачот но во дадена ситуација ниту е донесена таква одлука, ниту е доставена до работодавачот.

Исто така во донесената одлука за откажување на договорот се наведува дека немало никакви усмени и писмени изјави за причините на штрајкот, не било утврдено местото за одржување на штрајкот и денот на отпочнување на штрајкот ниту пак имало било какви други известувања. Јас како вработен во компанијата категорички тврдам дека не сум учествувал ниту организирал штрајк ниту пак сум организирал некакви групи.

На претходно изнесените околности тужениот нема изведено никакви докази од кои ќе може да се види дека имам сторено некаква повреда од работните обврски.

Врз основа на претходно изнесеното предлагам судот да ја донесе следната

ПРЕСУДА

Се уважува тужбеното барање на тужителот

_____ во целост.

Се поништува одлуката за откажување на договорот за вработување со архивски бр. _____ 2014 год. на ДММ Дрекслмајер Мануфактуринг Македонија ДООЕЛ, Кавадарци ако незаконита и спротивна на Законот за работни односи.

Се задолжува тужениот тужителот

_____ да го врати на работа по правосилност на пресудата на работни задачи во ДММ Дрекслмајер Мануфактуринг Македонија ДООЕЛ Кавадарци.

Се задолжува тужениот да му ги надомести трошоците настанати во постапката на тужителот.

Велес, _____, 2014 год.

Тужител, _____



Прилог 6 – Решение за одбивање на судската тужба заради неплатени судски такси

ОСНОВНИОТ СУД ВЕЛЕС, како првостепен суд од судијата Димова Лидија, како претседател на совет, во правната работа по тужба на тужителот [REDACTED] против тужениот ДММ Дрекслмајер Мануфактуринг Македонија ДООЕЛ Кавадарци, за поништување на одлука за отказ, вредност на спорот неопределена - 40.000,00 денари, без одржување на рочиште, денес на ден 02.07.2014 година го донесе следното:

РЕШЕНИЕ

Тужбата на тужителот [REDACTED] против тужениот ДММ Дрекслмајер Мануфактуринг Македонија ДООЕЛ Кавадарци, за поништување на одлука за отказ, вредност на спорот неопределена - 40.000,00 денари, СЕ СМЕТА ЗА ПОВЛЕЧЕНА.

Образложение

Тужителот на ден 13.06.2014 година поднесе тужба против тужениот, за поништување на одлука за отказ, вредност на спорот неопределена - 40.000,00 денари. Тужбата е таксирана со такса во висина од 1.200,00 денари. Тужителот ниту со поднесувањето на тужбата ниту по истек на рок од 15 дена од денот на поднесувањето на тужбата, до денот на донесувањето на решението не достави доказ дека судската такса за тужба ја платил. Во тужбата или со друг поднесок, тужителката не побара ослободување од плаќање на трошоци за судска такса за тужба.

Согласно чл.146 ст.2 од ЗПП е предвидено дека судот нема да постапува по тужба ниту да преземе друго дејствие за кое не е платена судската такса. Според ст.3 од истиот член и закон ако тужителот не ја плати судската такса во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на тужбата, се смета дека тужбата е повлечена.

Согласно чл.27 ст.1 од Законот за судски такси, ако судот прими поднесок од странка, за кој не е платена такса или таксата не е платена целосно, или ако странката не доставила потврда за платената такса која се плаќа во готови пари, судот на подносителот ќе му достави налог за плаќање на таксата со укажување дека е должен да ја плати во рок од пет дена од денот на приемот на налогот и воедно ќе ја предупреди странката за последиците од неплаќање на таксата. Во овој случај странката плаќа такса и за доставениот налог за плаќање. Според ст.2 на истиот член, одредбите на ст.1 не се однесуваат на такса за тужба во парнична постапка.

Согласно чл.24 ст.1 од Законот за судски такси, како таксена основица се зема, според т.4 износот од 40.000,00 денари во сите други спорови, ако со овој закон поинаку не е определено. Во конкретниот случај, имајќи во вид дека тужителката со тужбата не ја определила вредноста на спорот, тоа таксената основица за овој вид на предмети за непарично побарување изнесува 40.000,00 денари, во врска со која тужителката била должна да ја плати судската такса во износ од 1.200,00 денари со поднесување на тужбата или најдоцна во рок од 15 дена од денот на поднесување на тужбата. Бидејќи тужителката не ја уплатила

судската такса за тужба на споменатиот начин и во споменатиот рок, следуваше судот да одлучи како во изреката на решението.

Основен суд Велес, РО.82/14 од 02.07.2014 година

Претседател на совет
Судија
Лидија Димова



ПРАВНА ПОУКА:

Против ова решение странките имаат право на жалба во рок од 15 дена по приемот преку овој суд до Апелациониот суд Скопје.

Налог за судска такса: Се задолжува тужителката да уплати судска такса за одлука износ од 800,00 денари согласно тарифен број 2 ст.5 од ЗСТ, во рок од 5 дена од приемот на решението а во спротивно судската такса ќе биде присилно наплатена од УЈП и зголемена за 50% казнена такса

Д.Н. на тужителот лично

(доколку странката е регистриран корисник на електронско сандаче доставата да се изврши електронски)

Прилог 7 – Одговори на прашалникот за условите за работа од страна на Кромберг & Шуберт

1. Дали поголем број од работниците се вработени со договор за вработување на определено време, или со договор на неопределено време?

Зависно од времето поминати во компанијата и покажаните индивидуални резултати се одлучува за типот на договорот на вработениот.

По правило, сите вработени со поминати 1-1,5 год. во компанијата вработените се со договор на неопределено време.

2. Дали е редовна праксата да се работи прекувремено во Вашата фирма?

Не е редовна пракса. Се одлучува согласно потребите на производството.

3. Дали е редовна праксата да се работи за време на викенди и празници?

Не. За празници и викенди по правило не се работи.

Доколку има потреба или некои непредвидени околности, вработените се информираат и заедно со нив се прави план за работа.

4. Дали работењето за време на викенди и празници е соодветно платено?

Да.

5. Дали работниците можат да одбијат да работат за време на викенди и празници?

Можат да одбијат со тоа што доколку се во можност треба да најават претходно за да се организира тимот без да има штетни последици за производството.

6. Дали работниците можат да отидат до тоалет кога сакаат?

Да.

7. Дали работниците можат да земат слободен ден кога сакаат?

Да.

8. Дали слободниот ден мора да го одработат за време на викенд?

Не.

9. Колку дена годишен одмор имаат работниците во вашата фирма?

До навршени 6 месеци во компанијата имаат пропорционално за секој месец по 2 дена годишен одмор. Сите вработени кои се повеќе од 6 месеци во компанијата имаат право на полн годишен одмор од 20 дена.

10. Дали работниците можат да земат годишен одмор кога сакаат?

Планот за годишен одмор согласно закон го пропишува работодавачот според потребите на производството и нарачките од клиентите. Во индустријата во која работиме имаме 2 колективни одмори од 10 или 15 работни дена, летен и зимски. Надвор од овие термини, вработените можат да побараат да користат слободен ден согласно нивните потреби и работата на производството.

11. Дали работниците имаат обуки за заштита при работа?

Да, и интерни и од овластени надворешни компании.

12. Дали работниците се информирани за ризиците по здравјето од нивната работа?

Да.

13. Дали има примери за повреди на работното место?

Има ретки повреди без сериозни последици.

14. Дали има примери за смртни случаи на работното место?

Не.

15. Дали работниците се обештетуваат доколку се повредат?

Да.

16. Дали работниците се санкционираат доколку се повредат?

*Не.
Доколку се оцени дека има потреба, може да се направат дополнителни обуки за БЗПР.*

17. Дали фирмата дозволува синдикално здружување?
Да.

18. Дали фирмата охрабрува синдикално здружување?
Не е апликативно.

19. Дали фирмата санкционира синдикално здружување?
Не.

20. На кој можат да се обратат работниците доколку сметаат дека им е повредено некое работничко право?

- Одделот за Човечки ресурси.

- Назначените претставници од редот на вработените за заштита на работничките права чии миња се објавени на огласните табли во објектот

21. Дали има примери за мобинг во вашата фирма?
Не.

22. Дали имало некакво санкционирање на мобингот?
Не е апликативно.

23. Дали работниците смеат да зборуваат меѓу себе за своите плати?

Платите се доверливи и лични. Не е прашање дали смеат да зборуваат, секако дека смеат. Се препорачува да не прават споредби бидејќи често не ги имаат сите податоци за колегата со кој разговараат и може да настане недоразбирање.

24. Дали работниците смеат да разговараат со новинари и истражувачи за нивната работа?

Политика на компанијата е со новинари и истражувачи по правило разговараат само претставници од Централата или од нив овластени вработени.

Прилог 8 - Писмото кое ни беше испратено од Дрекслмајер

друштво за производство на електрични
и електронски опрема со второник војни
ДММ Дрекслмајер Мануфактуринг
Македонија ДООЕЛ Кавадарци увоз-извоз

D
DRÄXLMAIER

До

1. Бранимир Јовановиќ
2. Институт за општествени и хуманистички науки Скопје
со седиште на ул. „20 Октомври“ Бр.8, 2 кат, 1000 Скопје

Реакција на студијата „Вистинската цена на евтината работна сила: политики за привлекување на странски директни инвестиции во Македонија, 2007-2015“ од Бранимир Јовановиќ.

Почитувани,

Во студијата јавно промовирана на ден 03.02.2017 г. под наслов „Вистинската цена на евтината работна сила: Политики за привлекување на странски директни инвестиции во Македонија, 2007-2015“, меѓудругото се осврнувате и на компанијата ДММ Дрекслмајер Мануфактуринг Македонија ДООЕЛ Кавадарци.

Во Вашата студија се објавени многубројни непроверени и невинитни податоци за компанијата. Приложените информации не ја отсликуваат реалната состојба - односно вистината. Во таа насока подолу Ви ги приложуваме точните податоци за ДММ Дрекслмајер Мануфактуринг Македонија ДООЕЛ Кавадарци.

**ДММ
DRAEXLMAIER
MANUFACTURING
MACEDONIA
DOOEL**

Postal address
Industrijska Zona Tetov
1430 Kavadarci

Telephone
++389 43 551 -319

Internet
<http://www.draexlmaier.de>

Bank
Komercijalna Banka AD Skopje
Skopje
Account number:
300000003379613
IBAN:
MK07300701002853319
BIC/SWIFT: KOBSMK2X

Taxnumber
MK4080012527142

Manager
Hart Christian
Lübeck Ulrich
Mühnerger Lukas

- Најкатегорично тврдиме дека во ДММ Дрекслмајер никогаш се нема случено смртен случај на вработен на работното место.
- Во Дрекслмајер не се работи редовно во сабота. Производствениот процес се планира во зависност од нарачките на клиентот, вклучувајќи по потреба и повремена прекувремена работа во сабота. Прекувремената работа се организира исклучиво на доброволна основа на вработените.
- Прекувремената работа, сменската работа и евентуално работата за време на празник на секој вработен му се исплаќа во согласност со Законот за работни односи на Република Македонија.
- Најостро реагираме на наводите за небезбедните кабли за работа. Каблите кои се користат при производството се безбедни за работа и истите не се премачкани со никакви хемиски супстанции, ниту пак отров за глувци. Квалитетот на каблите редовно се контролира при увоз од страна на надлежните органи. Исполнети се највисоките ISO14001 стандарди за безбедност и здравје како и стандардите за животна средина. Дрекслмајер како и нашиот клиент не дозволуваат никаква употреба на кабли или пак било кој друг работен материјал кој би бил штетен по здравјето на вработените. За нивниот квалитет и стандард гарантира добавувачот.
- Превозот на вработените е организиран од страна на Дрекслмајер на трошок на компанијата. Превозот со автобуси го вршат компании регистрирани за превоз на патници. Најоддалечената дестинација е

Прилеп – Кавадарци (50км), на која линија вработените патуваат најмногу еден час во една насока. Внимателно се планира бројот на вработени кои патуваат во еден автобус и секогаш се внимава вработените да имаат обезбедено место за седење. Тоа е стандард на компанијата.

- Еден од многуте услови за превоз на вработени во Дрекслмајер е превозникот да располага во автобуси со греење и ладење, кои услови превозниците во целост ги исполнуваат.
- Користењето на годишен одмор е во согласност со Законот за работните односи на Р.М. Дел од годишниот одмор вработените го користат по слободен избор, а останатиот дел од годишниот одмор се користи во согласност со потребите на производствениот процес, а секако и водејќи сметка за можностите за одмор и рекреација на работникот.
- Најстро реагираме на наводите дека вработените не можат слободно да ги извршуваат физиолошките потреби. Имајќи го во предвид производниот процес, воспоставен е систем на замена на работникот кој од било која причина има потреба да го напушти работното место. Токму затоа вработениот непосредно го најавува отсуството од работното место на колега т.н. „џокер“ чија задача е да го замени колегата кој го напуштил работното место. Вака поставениот систем функционира и до сега не е забележана реакција од страна на вработените. Ова е вообичаен процес во производствените средини кој насекаде низ светот функционира добро и ги задоволува барањата на работниците.
- Производствените хали се опремени со систем за ладење и греење. Системот е постојано вклучен и одржува соодветна работна температура во рамките на дозволените законски параметри. Системот постојано се мониторира и воопшто нема било какви отстапувања надвор од законските рамки.
- Нормите за работа се стандардизирани како и во останатите фабрики на Дрекслмајер со ист тип на производство.
- Особено се внимава на заштитата на безбедност и здравје при работа. Се работи за DRÄXLMAIER стандард кој се спроведува на ниво на целата Групаација ширум светот. Секој вработен добива соодветна обука за безбедност и заштита при работа.
- Во Дрекслмајер вработените го користат правото на здружување, а нивните потреби и интереси се претставувани од Одбор на вработени. Членовите на Одборот, вработените ги избираат непосредно со гласање. Ова тело ги застапува интересите на вработените пред менаџментот на фабриката.
- Нето добивката на ДММ Дрекслмајер Мануфактуринг Македонија ДООЕЛ Кавадарци за 2015 е помалку од 10% од вкупно исплатените бруто трошоци за плата.
- DRÄXLMAIER Group вкупно брои околу 55.000 вработени на светско ниво, од кои околу 5000 во Македонија.

Како интернационална компанија DRÄXLMAIER воспоставува еднакви работни стандарди. Во рамки на DRÄXLMAIER Group усвоена е политика за безбедност и заштита при работа како и Глобална социјална политика, каде што се утврдени принципи кои важат и се применуваат за сите вработени во Групаацијата. Во DRÄXLMAIER Group се почитуваат меѓународно признатите човекови права. DRÄXLMAIER Group обезбедува: еднакви можности и еднаков третман за сите, нема злоупотреба на детскиот труд и правото на

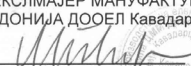
сопствен избор за вработување, соодветни надоместоци, почитување на работното време и слобода на здружување. Компанијата функционира според највисоки меѓународни стандарди кои подеднакво важат на секоја локација ширум светот.

Со оглед на горенаведеното, бараме повлекување на студијата или објавување на истата со коригирани односно точни факти за Дрекслмајер Македонија најдоцна до 28. февруари 2017 година.

Ви стоиме на располагање за дополнителни информации.

14.02.2017 година,
Кавадарци

За ДММ ДРЕКСЛМАЈЕР МАНУФАКТУРИНГ
МАКЕДОНИЈА ДООЕЛ Кавадарци


Управител, Т-дин Лукас Мурингер



Прилог 9 – Одговори на прашалникот за условите за работа од страна на Дрекслмајер

1. Дали поголем број од работниците се вработени со договор за вработување на **определено** време, или со договор на **неопределено** време?

Дел од вработените имаат потпишано договор за вработување на неопределено време, а дел договор на определено време, со можност за трансформација во зависност од постигнатите резултати на вработениот на неговото работно место како и времето поминато во компанијата.

2. Дали е редовна праксата да се работи прекувремено во Вашата фирма?

Прекувремената работа не е редовна пракса. Во исклучителни ситуации кога производствениот процес и планирање го налагаат ова, се планира и прекувремена работа.

3. Дали е редовна праксата да се работи за време на викенди и празници?

Процесите се добро испланирани за да бидат усогласени со регуларното работно време од понеделник до петок.

4. Дали работењето за време на викенди и празници е соодветно платено?

Доколку сепак се планира работа за време на викенд или празник, на вработените дополнително им се исплаќа соодветен надомест.

5. Дали работниците можат да одбијат да работат за време на викенди и празници?

Се разбира дека можат. Вработениот одлучува дали ќе се пријави на повикот од неговиот претпоставен за работа за време на викенд или празник. Постапката на пријавување има за цел да обезбеди соодветно планирање на производствениот процес.

6. Дали работниците можат да отидат до тоалет кога сакаат?

Секако. Работниците може да користат тоалет во секој момент од работното време. Поради видот на

производствениот процес, вработениот го најавува своето отсуство кај колега/колешка (т.н. „џокер“) за да може да биде заменет во време на неговото отсуство. Се работи за вообичаен процес во производствените средини кој насекаде низ светот функционира добро и ги задоволува барањата на работниците.

7. Дали работниците можат да земат слободен ден кога сакаат? Доколку се работи за ден од годишен одмор, вработените можат да земат слободен ден или пак повеќе денови кога сакаат и имаат потреба за тоа.

8. Дали слободниот ден мора да го одработат за време на викенд?
Не.

9. Колку дена годишен одмор имаат работниците во вашата фирма?

Секој вработен кој е повеќе од шест месеци во компанијата има годишен одмор од најмалку 20 дена. Вработените кои немаат навршено шест месеци работа во компанијата имаат пропорционално по два дена годишен одмор за секој месец на работа.

10. Дали работниците можат да земат годишен одмор кога сакаат?

Користењето на годишен одмор е во согласност со Законот за работните односи на Р.Македонија. Дел од годишниот одмор вработените го користат по слободен избор, а останатиот дел од годишниот одмор се користи во согласност со потребите на производствениот процес, а секако и водејќи сметка за можностите за одмор и рекреација на работникот.

11. Дали работниците имаат обуки за заштита при работа?

Генерално ова е еден од најважните предуслови во Групацјата ДРЕКСЛМАЈЕР. Особено внимаваме да го осигураме практикувањето и почитувањето на нашата политика за Безбедност и здравје при работа насекаде низ светот, која во целост е во согласност со домашната законска регулатива.

12. Дали работниците се информирани за ризиците по здравјето од нивната работа?

Како врвен приоритет на ниво на целата Групација, стандардите пропишани во политиката за здравје и безбедност се применуваат и на нашата локација.

13. Дали има примери за повреди на работното место?

Производствениот процес во фабриката е организиран според највисоки стандарди со машини, алатки, материјали и во услови каде што особено се внимава на безбедноста и заштитата на вработените на нивното работно место. Се работи за стандард на ДРЕКСЛМАЈЕР кој се спроведува на ниво на целата Групација ширум светот. Секој вработен добива задолжителна соодветна обука за безбедност и здравје при работа.

14. Дали има примери за смртни случаи на работното место?

Не.

15. Дали работниците се обештетуваат доколку се повредат?

Доколку дојде до таков случај, секако дека вработениот се обештетува согласно законските одредби кои го регулираат надоместокот на штета.

16. Дали работниците се санкционираат доколку се повредат?

Не.

17. Дали фирмата дозволува синдикално здружување?

Фирмата го поддржува Одборот на вработени. Токму затоа во рамки на компанијата на доброволна база е основан Одбор на вработени. Членовите на ова тело се избрани од вработените да ги застапуваат нивните интереси и барања.

18. Дали фирмата охрабрува синдикално здружување?

Како претставничко тело на вработените успешно функционира Одборот на вработени. Членовите на Одборот на вработени се во непосреден контакт со своите колеги и се залагаат нивните барања, прашања, претставки и сугестии да бидат проследени до менаџментот на компанијата и да се изнајдат соодветни решенија. Ова тело се состанува

во редовни термини во текот на неделата во простории наменети за Одборот на вработени, сè со цел да се излезе во пресрет на барањата и интересите на вработените.

19. Дали фирмата санкционира синдикално здружување?

Се разбира дека не. Во нашата Глобална социјална политика имаме јасно утврдено дека го почитуваме правото на основање колективна организација за застапување на вработените како и водење на колективни преговори. Групацјата ДРЕКСЛМАЈЕР и секој претставник на вработените работат заедно на основа на доверба и конструктивност. Дури и во случај на дебати каде има несогласувања, целта останува непроменета во однос на зачувување на одржлива стабилна соработка на долг рок.

20. На кој можат да се обратат работниците доколку сметаат дека им е повредено некое работничко право?

Почитувањето на работничките права за нас е врвен приоритет. Сепак, доколку некој вработен има потреба да разговара на оваа тема, на располагање се повеќе начини:

-Генерален директор на Дрекслмајер, Македонија – отворен термин еднаш неделно. Секој вработен има можност да закаже состанок.

-Инфо канцеларија на одделот за Човечки ресурси - достапна во три работни смени.

-Compliance officer – одговорно лице кому вработените му ги упатуваат своите жалби и поплаки. Секој вработен е запознат со неговата работа и активности при вработување во компанијата.

-Одбор на вработени

21. Дали има примери за мобинг во вашата фирма?

Не.

22. Дали имало некакво санкционирање на мобингот?

Нема пријавени случаи за мобинг, но преземени се сите превентивни мерки согласно закон како би се спречил и санкционирал евентуален случај на мобинг.

23. Дали работниците смеат да зборуваат меѓу себе за своите плати?

На секој вработен лично му се врачува ливчето за исплатена плата која е доверлива и лична. Не се препорачува тие да се коментираат меѓу вработените со цел да се избегнат евентуални недоразбирања. Ова од причина што при споредувањето вработените најчесто ги немаат соодветните информации од останатите колеги, кои пак се релевантни при пресметката на плата.

24. Дали работниците смеат да разговараат со новинари и истражувачи за нивната работа?

За надворешна комуникација во однос на компанијата е одговорен директорот на фабриката или пак одделот за корпоративни комуникации. За сите вработени се однесува општата обврска за доверливост. Ова значи дека тие не треба да издаваат доверливи деловни информации на трети лица.

ИНСТИТУТОТ ЗА ОПШТЕСТВЕНИ И ХУМАНИСТИЧКИ НАУКИ – СКОПЈЕ

е непрофитна научно-истражувачка установа, дел од Регистарот на научни установи на Министерството за образование и наука на Република Македонија (решение бр. 30). Институтот за општествени и хуманистички науки – Скопје (ИССХ - Скопје) спроведува истражувања на теми поврзани со политиките од областа на општеството, политичко-економската стварност, културата и родот. Институтот организира конференции, јавни дебати, симпозиуми и летни школи, а исто така и врши публикации на сопствените истражувања. Исто така, Институтот е акредитиран за организирање настава од втор циклус односно магистерски студии.

