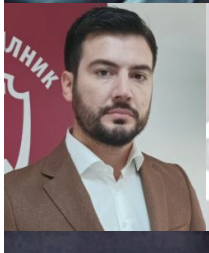


ТЕКСТИЛЕЦ

ВЕСНИК НА РАБОТНИТЕ ЛУЃЕ НА ТЕКСТИЛНАТА И КОЖАРСКАТА ИНДУСТРИЈА НА ШТИП И НА ИСТОЧНИОТ РЕГИОН

Муралот во центарот на Штип
ја симболизира тешката работа на
текстилната работничка.



Иван Јорданов, градоначалник при Општина Штип

1. Почитуван градоначалник, постојано сте на терен и можете да ги слушнете граѓаните од Општина Штип со што се соочуваат во нивното секојдневие. Колку успеавте да реализирате од нивните барања?
Нашата програма за работа и буџетот ги ...

повеќе на стр. 2.



Игор Јадровски, претседател на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација.

Почитуван, како претседател на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација можете ли да ни кажете кои облици на дискриминација според Вас се најзастапени според пријавите до вас како Комисија? Дали бројките укажуваат дека граѓаните се ...

повеќе на стр. 5.



Колумна: Кристина Недкова, правна советничка во „Гласен Текстилец“ – Штип

Правда и правичност за работниците – мојот главен двигател како правна советничка во Здружение за заштита на работничките права „Гласен Текстилец“ – Штип .

Како дипломиран правник на Правниот...
повеќе на стр. 9.

ИВАН ЈОРДАНОВ, ГРАДОНАЧАЛНИК ПРИ ОПШТИНА ШТИП

1. Почитуван градоначалник, постојано сте на терен и можете да ги слушнете граѓаните од Општина Штип со што се соочуваат во нивното секојдневие. Колку успеавте да реализирате од нивните барања?

• Нашата програма за работа и буџетот ги планираме во согласност со потребите на граѓаните, односно решавање на проблемите со кои се соочуваат во секојдневното функционирање. Во досегашното наше работење како локална самоуправа сметам дека успешно се справуваме со предизвикот, но секогаш може подобро и повеќе, па затоа се фокусираме да ги реализираме сите барања на граѓаните кои се во наши ингеренции.

2. Кои проекти што ги спроведовте до сега сметате дека се најуспешни?

• Секој наш реализиран проект произлегува од потребите на граѓаните. За првпат воведовме градски превоз со набавка на нови автобуси, ги проширивме сообраќајниците со изградба на конзоли и нов мост на реката Отиња, обезбедивме мултифункционални спортски и детски игралишта во секоја урбана населба, а пуштени се во употреба и две катни гаражи во центарот на градот. Исто така, наидовме на многу позитивни реакции кога одлучивме да го реализираме проектот за уредување на просторот околу станбените единици во урбаните заедници, а во тек се и проектите за изградба на бул. „Партизанска“, СЦ „Џексон“ и пешачка зона на ул. „Ванчо Прке“ или познатата „Едносмерна“.

3. Немате големи ингеренции во делот на труд и социјала, но сведоци сме дека имавте неколку пилот-проекти за помош и поддршка на децата, учениците, како што беа униформите за основците, како и бесплатна опрема пред почетокот на училишната година.

Дали можеме да сметаме за продолжување и поголем опфат на вакви мерки во време на економски кризи кои се случија од 2020 до сега?

• Општина Штип работи активно на проекти за поддршка на деца и ученици како и на имплементирање нови мерки. Со почетокот на учебната 2024/2025 година повторно ќе бидат обезбедени бесплатни униформи и училишна опрема за учениците. Дополнително, преку одредување на пилот-училиште, за првпат работиме да биде обезбедена бесплатна храна за учениците. Во предучилишното образование за децата на самохрани родители, како и деца со попречености, ќе обезбедиме бесплатен престој во детските градинки.

4. Кога го потпишавме меморандумот за соработка во

2022 година, каде што се заложивте за 8 приоритети на граѓаните, беше невозможно да се замисли изградба на булеварот „Партизанска“. Сега гледаме дека ветувањата за тој проект, кои датираа децениски од разни политички гарнитури, дури сега во ваше време стануваат реалност. До кога е рокот на изградба?

• Изградбата на бул. „Партизанска“ е во полн ек, очекувам до крајот на тековната година овој булевар да биде целосно функционален.

5. Кои се следните планови и дали може да очекуваме дека ќе продолжите како градоначалник и во нареден мандат?

Го слушам гласот на штипјани, посветен сум максимално на мојата работа и реализација на тоа што сме го ветице пред

граѓаните кога ме избраа за градоначалник.

Во моментот, како локална самоуправа која ја предводам јас како градоначалник, фокусирани сме на реализација на тековни проекти што се од суштинско значење за граѓаните.

Ваша порака до работниците...

Изминатот период од соработката која ја имаме се надевам дека работниците препознаа во мене човек од кој имаат безрезервна поддршка за да се обезбедат подобри услови и средина каде тие ќе бидат почитувани и ценети во работата што ја работат. Секогаш ќе бидам достапен заеднички да ги решаваме проблемите со кои се соочуваат!



ВАЛЕНТИНА ДИСОСКА, ПРЕТСЕДАТЕЛКА НА НАЦИОНАЛНАТА ПЛАТФОРМА ЗА ЖЕНСКО ПРЕТПРИЕМНИШТВО



Валентина Дисоска

1.Почитувана, како претседателка на Националната платформа за женско претприемништво, нè интересира кои се главните заклучоци во врска со состојбата на правата на жените работнички до кои дојдовте преку имплементација на вашиот проект „Пристојна работа за жени работнички?“

Од нашите согледувања на терен, како и од истражувањето што го правевме, главниот заклучок е следен: **Постои недоволна информираност за концептот и за сите аспекти на пристојна работа, за законската рамка што го гарантира правото на пристојна работа, како и за правата што ги обезбедува договорот за вработување.** Истражувањето посочува дека терминот пристојна работа, жените работнички во Македонија најчесто го поврзуваат со финансискиот аспект од работењето, односно остварување на правото за добивање соодветна плата за трудот што го вложуваат на работното место. Исто така, податоците посочуваат дека за секоја втора работничка, преку добивање договор за вработување (со што се обезбедува и социјална и здравствена заштита, лична и семејна), се креира

размислувањето дека се исполнети сите права за пристојна работа. Во согласност со квантитативното истражување, 41% од жените работнички одговориле дека не се запознаени со законската рамка. Иако над половина од испитаничките сметаат дека се запознаени со правната рамка, постои веројатност дека не се докрај запознаени со сите релевантни аспекти од трудовото право и правото на еднаквост и недискриминација.

Преку 85% од жените работнички сметаат дека договорот за вработување што го поседуваат ги гарантира овие права, што претставува позитивен заклучок.

Следен заклучок е дека постојат разлики во однос на реалниот обем на работа и обврските предвидени во договорот за вработување.

Евидентирано е дека значаен процент на жени работнички работат прекувремено, но има и значајно ниво на платена прекувремена работа.

Многу интересен факт е дека третина од жените работнички не се задоволни од работата што ја извршуваат и постои потреба за подобрување на можностите за професионално

унапредување во компаниите.

Постои среден степен на исполнетост за рамноправен третман од страна на колегите од машкиот пол, како и поседување статус/третман/плата и еднаквост при распределба на работните обврски, но, од друга страна, пак, се добива како заклучок дека само дел од нив е доволно запознаена со концептот на родова еднаквост.

Психичкото малтретирање на женските вработени е на повисоко ниво во споредба со физичкото малтретирање на работа и постои низок степен на пријавување настани поврзани со психичко или физичко малтретирање на работното место.

Еве и еден дел што е позитивен за работодавците: евидентиран е висок степен на исполнување на обврските од страна на работодавците во однос на законските обврски за исполнување на основните услови за достоинствена работа.

2.Колку жените се активни на пазарот на трудот, колку е доволно и дали има потреба од подобрување на некои политики за жените да бидат повклучени на пазарот на труд, но и каква е состојбата со бројот на жени претприемачи, од друга страна?

Од последните статистички податоци со кои располагаме во Република Северна Македонија жените се значително помалку активни на пазарот на труд од мажите. Стапката на вработеност на жените во Северна Македонија во 2021 година изнесуваше 38.3%, односно 55.1% од жените се економски неактивни. Споредбено, истата година, стапката на активно учество на мажите на пазарот на труд изнесува 56.2%, додека, пак, стапката на неактивност е 32.8%. Разликите во стапките на учество на жените и мажите на пазарот на труд доведуваат до родов јаз во стапката на вработеност кој изнесува 20.3%. Стапката на

вработеност е најголема кај жените на возраст од 35 до 44 години. Кај младото население на возраст од 15 до 29 години стапката на вработеност изнесува 33.4%. Стапката на вработеност кај девојките и жените од истата возрасна група изнесува 27.6%, наспроти 38.9% кај момчињата и мажите.

Од ова можеме да заклучиме дека треба да има промени на одредени политики и реални состојби за да можеме да ги анимираме и вклучиме жените кои не се економско активни, но затоа мораме да им обезбедиме и социјални услови кои ќе бидат поддршка на жените работнички.

Состојбата со жените претприемачи вели дека 25% од вкупниот број работодавачи во Северна Македонија се жени, и вработени жени на сопствена сметка се 22%.

Ова навистина не се високи проценти доколку ја погледнеме вистинската слика дека повеќето од жените претприемачи се во микро и мал бизнис, дека нивниот обрт, како и профит, е многу мал и изнесува само 10% од вкупниот обрт на компаниите. Тоа нè доведува до заклучок дека мора да се работи и на зголемување на обемот на работа, обртот, како и профитот кај компаниите водени од жени.

3.Дали имате некои податоци во однос на тоа колкава е застапеноста на жените во донесување на клучните одлуки во едно претпријатие?

Жените се речиси четирипати помалку застапени од мажите на позиции на донесување одлуки во компаниите во земјава. Оваа состојба, за жал, не забележува подобрување, туку влошување и пад на % на жени на управувачки позиции. Жените најзастапени се во низок и среден менаџмент на компаниите, како и препознаени како лојални и одлични работнички, но кога доаѓа моментот на кршење на стаклениот плафон и поставување жена на

одлучувачка позиција, тука веќе се гледаат пропустите кои ги имаме како општество, како култура на живеење, бидејќи немаме овозможувачка околина за да се постигне баланс помеѓу мажите и жените на менаџерски позиции.

4. Дали сметате дека трудот на жената на раководна позиција е исто пропорционално вреднуван со таа на мажот?

За жал, истражување од ваков вид немаме направено и јас лично не сум запознаена со статистички податоци на оваа тема, но субјективно мое гледање кое доаѓа од секојдневното комуницирање со мажите и жените е дека нема пропорционално вреднување, најчесто жените се помалку платени за истата работа.

5. Дали како жена сметате дека повеќе треба да се подигне свеста за вреднување на неплатениот труд на жената, но и како?

За неплатениот труд на жената треба прво да најдеме начин како да го пресметаме во работни часови, но и во финансии, а понатаму да пристапиме кон решавање на ситуацијата со плаќање на неплатениот труд. Имаме ситуации во другите држави каде што се признава неплатениот труд. Последен пример е примерот на Шведска каде што на бабите и дедовците им се исплаќа надомест од државата доколку тие ги чуваат внуците: за онолку часа колку што тие се грижеле за нив.

И ајде сега ние со проста математика да го пресметаме

денот на една наша жена која не оди на работа, и да речеме дека ќе ги вреднуваме само часовите за кои таа го посветува своето време, а доколку има институционално решение, тоа би било решено преку институција. Пример, млада жена, две мали дечиња, ги чува дома бидејќи не постои градинка во местото во кое живее. Да го пресметаме нејзиното работно време со минимум неделни часови и со минимална плата, за вреднувани само 8 часа од денот без саботи и недели, тоа значи дека таа треба да добива секој месец по една минимална плата за да се плати минималното неплатено работно време.

И такви прости пресметки можеме да направиме за многу различни ситуации и да направиме листа на бодување. Заклучокот е дека сè се може доколку се сака.

Ваша порака до работниците...

Секој работник треба да биде претприемач сам за себе, без разлика дали е вработен или работодавач. Секој треба да се заземе, пред сè за себе, а понатаму и за останатите. Но тоа не може да се постигне доколку не си ги знаеме своите права и можности. Едукацијата и спознавањето на состојбите и можностите се основа за раст на секоја една личност. Немојте да се штедите себеси во учењето и спознавањето, само тоа ќе ви донесе придобивка!



ИГОР ЈАДРОВСКИ, ПРЕТСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЈАТА ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

1. Почитуван, како претседател на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација можете ли да ни кажете кои облици на дискриминација според Вас се најзастапени според пријавите до вас како Комисија? Дали бројките укажуваат дека граѓаните се запознаени со законот, со вашата работа?

•Годишниот извештај за 2023 година покажува дека во мислењата на КСЗД најзастапени облици на дискриминација се директната дискриминација и вознемирувањето. Во однос на потешките облици на дискриминација, најчесто утврдени потешки облици на дискриминација се интерсекиската и продолжената дискриминација. Во однос на пријавуваните основи, граѓаните најчесто пријавувале дискриминација врз основа на пол, род, религија и верско уверување. Најчесто пријавени области на дискриминација се јавно информирање и медиуми, работа и работни односи и образование, спорт и наука. Во однос на утврдените основи и области во мислењата на КСЗД, најчесто дискриминацијата се вршела врз лично својство и општествен статус, родов идентитет и сексуална ориентација. Утврдените основи, од друга страна, соодветствуваат со пријавените основи од претставките од граѓаните, односно најчесто се утврдувала дискриминација во јавно информирање и медиуми, работа и работни односи и пристап до добра и услуги.

Двојно зголемениот број на претставки во 2023 во споредба со 2022 година покажува дека граѓаните се запознаени со постоењето и работата на КСЗД и покажува високо ниво на доверба во институцијата. Но, големиот број отфрлени претставки заради ненадлежност ја нагласува потребата за подобро информирање на граѓаните за разликување на дискриминацијата од останатите

повреди на права и за видот на заштита кој можат да го добијат во КСЗД.

2. Според Вас, кој вид на дискриминација е најзастапен на работното место?

Директната дискриминација е најзастапена на работното место и најчесто се случува во јавниот сектор. Најчесто пријавуваните основи за овој тип дискриминација се лично својство и општествен статус или друг вид уверување, но во заднина и суштина станува збор за дискриминација врз основа на политичко уверување. Дополнително, често застапена е и дискриминацијата врз основа на пол, род и бременост и се манифестира преку дискриминација на бремените работнички со договори на определено време, на кои истите не им се продолжуваат откако ќе го информираат работодавачот за бременоста.

3. Дали сметате дека во Македонија работодавачите при избор на кандидатите за вработување го почитуваат Законот за заштита и спречување од дискриминација и се водат според него? И дали по укажување го коригираат работењето и лошите практики?

Одговорот на првото прашање бара сериозна и темелна анализа и до него не верувам дека може да се дојде само со интерпретација на податоците од работата на КСЗД. Мојам да кажам дека далеку повеќе претставки добиваме за дискриминација во процесот на работа, отколку во пристапот до вработување. Во однос на постапувањето по препораките на КСЗД во случаи на дискриминација во работа и работни односи, имаме позитивни примери каде работодавачите ја коригираат праксата и постапуваат по препораките, но имаме и случаи во кои не се постапува по нив.



Игор Јадровски

4. Кои измени сметате дека се потребни во трудовата легислатива за да имаме подобра заштита од дискриминација на работното место?

Законот за работни односи треба да се усогласи со Законот за спречување и заштита од дискриминација. И овде не мислам само на техничко усогласување со дискриминаторските основи, туку и материјално, суштинско усогласување во насока на превенција и заштита од дискриминација. Законот за работни односи мора да предвиди поефикасни механизми за заштита од дискриминација на работно место и особено во овој дел да ја зајакне улогата на Државниот трудов инспекторат. Исто така, одредбата за еднакво плаќање на мажи и жени, во смисла еднаква плата за еднаква работа и еднаква плата за различна работа со еднаква вредност, мора да биде подетално разработена во самиот ЗРО или во подзаконски акт на кој ќе упатува ЗРО. Вака, оваа значајна одредба останува само на хартија и нема никаква примена, за што најдобро зборува фактот дека пред ДИТ, граѓанските судови, КСЗД и НП не е иницирана ниту една постапка за прекршување на оваа одредба.

5. Што во случаите кога вашето мислење и препораки не се испочитувани, кои се следните правни лекови? Колку од

случаите продолжиле на друга инстанца и каков е понатаму односот на судот во случаи на дискриминација?

Во случаите во кои утврдените дискриминатори нема да постапат по препораките на КСЗД, Законот за спречување и заштита од дискриминација ѝ дава обврска на Комисијата да поднесе барање за повредување прекршочна постапка до надлежен суд. Понатаму постапката ја води судот и тој одлучува дали ќе најде прекршочна одговорност кај дискриминаторот. Во однос на тоа колку случаи продолжиле во натамошна инстанца, а тоа е судска постапка пред граѓански суд за заштита од дискриминација, не би имал точен податок, затоа што странките не секогаш ја известуваат КСЗД кога ќе се одлучат да одат во судска постапка. Она што можам да го кажам е дека КСЗД се има вклучено во 5 судски постапки како пријател на судот (*amicus curiae*), од кои 2 се завршени и судот го има прифатено тужбеното барање. Од она што го имаме забележано од присуството на судските рочишта по споменатите предмети, можам да кажам дека односот на судот зависи од личните, индивидуални капацитети на судечките судии по предметите, односно од нивното знаење на тема дискриминација. Најчесто имаме позитивни искуства, а судовите носат добри и издржани пресуди.

ИНТЕРВЈУ СО ВОЛОНТЕР И.Д.

1. Почитувана, како волонтерка во нашето Здружение за заштита на работнички права „Гласен Текстилец“, на кој начин дозна за волонтерството во Здружението?

Дознав преку Приватното средно счилиште „Саба“ каде што учам и од каде што ме пратија да бидам волонтер во „Гласен Текстилец“.

2. Како волонтер веќе повеќе години, како ти се допаѓа волонтирањето во Здружението?

Искрено супер, волонтер сум во повеќе организации, но во „Гласен Текстилец“ ми е најдобро и таму се чувствувам исполнето и мотивирано.

3. До сега си присуствувала на повеќе обуки и работилници. Кои теми биле, главно, застапени за време на обуките и колку тие знаења ќе ти користат во иднина?

Обука за заштита и спречување на дискриминација, мобинг на работно место и булинг; Обука за проектен циклус за надоградување на знаења за подготовка на проектни апликации, наративно известување и финансиски менаџмент; Обука за младински активизам против корупција.

4. Што најмногу те привлече да се приклучиш кон семејството на волонтери во „Гласен Текстилец“?

Бидејќи во „Гласен Текстилец“ се чувствувам сакано, безбедно и мотивирано.

5. Дали и понатаму би продолжила да бидеш дел од тимот на волонтери при „Гласен Текстилец“?

Дефинитивно, да.

ИНТЕРВЈУ СО СРЕДНОШКОЛЕЦ/КА ОД СРЕДНОТО УЧИЛИШТЕ СОУ „КОЛЕ НЕХТЕНИН,, - ШТИП. (ВОЛОНТЕР, ВРСНИЧКИ ЕДУКАТОР) ИНТЕРВЈУ СО ВОЛОНТЕР Д.К.

1. Почитуван, како волонтер во нашето Здружение за заштита на работнички права „Гласен Текстилец“, на кој начин дозна за волонтерството во Здружението?

Педагогот во моето училиште ми прати линк од страницата на „Гласен Текстилец“ чисто да погледнам и да види дали би бил заинтересиран да станам член на организацијата. Мене ми се допадна тоа што го видов на страницата и идејата за заштита на работничките права и се пријавив. По некое време ме повикаа на една активност и оттогаш сум задоволен член на здружението.

2. Како волонтер веќе повеќе години, како ти се допаѓа волонтирањето во Здружението?

Мислам дека волонтирањето е многу важна и значителна вештина која им треба на сите млади деца и студенти. Со сите активности, проекти и искуства што ги минуваме со различни луѓе дава голем придонес на нашиот социјален развој како паметни млади луѓе кои се спремни да го нападат противникот наречен живот и да имаат шанса да се истакнат на уникатен начин. Една од најдобрите мои одлуки беше да станам волонтер и волонтерството го препорачувам на сите млади во Македонија и пошироко.

3. До сега си присуствувал на повеќе обуки и работилници. Кои теми биле, главно, застапени за време на обуките и колку тие знаења ќе ти користат во иднина?

Кои се работничките права и како да ги заштитиме, можни решенија на тие проблеми, разни идеи за кампањи и активности кои можат да придонесат на решавање на тие проблеми и истакнување на нашиот глас за да нè разберат што повеќе луѓе. Сите знаења што ги стекнав и понатаму што ќе ги стекнувам како активен волонтер и врснички едукатор ќе ми помогнат значително во мојата иднина и должност ми е да ги пренесам моите знаења и на други млади заинтересирани во тоа што го правиме во нашата организација.

4. Што најмногу те привлече да се приклучиш кон семејството на волонтери во „Гласен Текстилец“?

Искреноста, чесната работа и топлината која се чувствува секогаш кога сум со организацијата. Тој интерес за споделување нови знаења со други млади кои се како исто како нас волонтерите полни со желба да ја унапредат нашата држава и да ги насочуваме младите во правилна насока. Најдраго ми е за новите другари и другарки што ги добив по патот по кој „Гласен Текстилец“ ме понесе.

5. Дали и понатаму би продолжила да бидеш дел од тимот на волонтери при „Гласен Текстилец“?

Апсолутно, да, семејството што го имаме во тимот на „Гласен Текстилец“ мене ми значи многу и ги сакам и почитувам сите што се дел од ова здружение. Нетрпеливо чекам за понатамошни проекти и активности и, додека имам можност, секогаш ќе бидам достапен и слободен за ова прекрасно здружение.

ИНТЕРВЈУ СО ПАРАПРАВНИЧКА - (К.О.)

1. Како парাপравничка кажете ни што, всушност, претставува парাপравната помош?

•Параправната помош претставува давање правна помош на работниците, мотивирање, информирање, давање совет во одредени случаи, лобирање пред надлежните органи и носење подобри политики.

2. Како дел од текстилната индустрија, колку се храбри работниците да пријават до Вас некој проблем од работниот однос како парাপравничка?

Јас како вработена во текстилна индустрија по неколку случаи станав многу храбра и сега да кажам најискрено не се плашам што, всушност, ќе се случи доколку не ми одговара нешто што го прекршува моето право од работен однос: Нема ни да размислам, веднаш ќе пријавам. Кај моите колеги и колешки сè уште постои некој страв дека ако пријават некое прекршување од работен однос и, ако ги дознае работодавачот, дека ќе биде избркан/а од работа, и на тоа ние како парাপравници работиме секојдневно, со укажување дека нема што да се плашат бидејќи постојат закони со кои се заштитени како работници. А има и работници кои прашуваат што и како да направат а да не бидат оштетени со годишниот одмор, со регрес K-15, договор за вработување, прекин на работниот стаж и др., но, пред сѐ, сакаат да се анонимни. Значи, треба поголема храброст, нема од што да се плашат, само треба да се мисли позитивно, дека не е ни прв ни последен работодавач, дека постојат и други. Мојот став е дека сè може работодавачот да ти ускрати или земе, ама рацете не сè додека можат да работат. Само така можеш да се охрабриш во некои ситуации што те опкружуваат во општеството.

3. Бидејќи сте дел од работниците и секојдневно работите со нив, кои се најчестите проблеми со кои се соочуваат вработените во приватниот сектор кои ги пријавуваат до вас?

Најчести проблеми со кои се соочуваат работниците од приватниот сектор се: неискористување на целиот годишен одмор како и негова неисплата, неисплата на годишен регрес K-15, потпишување договори од прв ден, прекувремена работа, исплата на плата под минималец, плата во плик, работа на државен празник, мобинг, дискриминација, неиздавање на пресметковен лист за плата, минат труд и други прекршувања од работниот однос.

4. „Гласен Текстилец“ организираше и обука за парাপравна помош која беше наменета токму за парাপравничките... Што научивте од неа, дали ги подобри вашите знаења во однос на правата од работен однос?

Имавме обука за парাপравна помош која траеше 3 дена а беше организирана од „ГЛАСЕН ТЕКСТИЛЕЦ“ и на неа присуствуваа обучени лица за давање правна помош. Колку и да знаеш, секогаш добиваш нови информации, што е и многу битно за нас како парাপравници, бидејќи можеме уште повеќе да им помогнеме на работниците. Меѓутоа, додека кај нив владее стравот, тешко дека ќе се изборат за нивните права, без разлика колку и да им укажуваме на тоа. Гледаме на секој начин да допреме до нив за да им кажеме дека мора да се охрабрат и дека мора еднаш да кажат „НЕ“, „СТОП“ и „ДОСТА Е ВЕЌЕ“ на работодавачот. Сега најново кај нас е да се охрабрат и да се приклучат во нашиот еден и единствен СИНДИКАТ на работниците од приватниот сектор „ГЛАСНО“. А

приклучувањето во синдикатот е многу едноставно: само со пополнување на една пристапница и веќе сте член на синдикатот на „ГЛАСЕН ТЕКСТИЛЕЦ“, а со тоа ја добивате и целата наша правна помош бесплатно.

Ваша порака до работниците...

ПОРАКАТА ОД НАС КАКО ПАРАПРАВНИЦИ ДО РАБОТНИЦИТЕ Е ДА БИДАТ ПОСЛОЖНИ И ДА СЕ ПРИКЛУЧАТ ПОМАСОВНО ВО НАШИОТ И ВАШ СИНДИКАТ НА РАБОТНИЦИТЕ – „ГЛАСНО“ НА „ГЛАСЕН ТЕКСТИЛЕЦ“.

ИНТЕРВЈУ СО ПАРАПРАВНИЧКА М.А.

1. Како парাপравничка кажете ни, што, всушност претставува парাপравната помош?

Параправната помош претставува поддршка и информирање на работниците за нивните права и обврски на работното место. Наша задача е да ги едуцираме за тоа што ги интересира и да ги упатиме на соодветни постапки со помош на Кристина, за да ги решат проблемите со кои се соочуваат.

2. Како дел од текстилната индустрија, колку се храбри работниците да пријават некој проблем од работниот однос кај Вас како парাপравничка?

Работниците многу често немаат храброст да пријават проблеми, што е еден од најголемите предизвици. Тие сакаат да бидат заштитени и да добијат помош, но без нивното име да биде споменато.

Секогаш се соочуваме со истото прашање: „Што ако не излезе добро?“ – односно, се плашат да не бидат отпуштени.

3. Бидејќи сте дел од работниците и секојдневно работите со нив, кои се најчестите проблеми што ги пријавуваат вработените во приватниот сектор?

Најчестите проблеми што ги пријавуваат вработените се мобингот и незадоволството од платата.

4. „Гласен Текстилец“ организираше и обука за парাপравна помош наменета за парাপравничките... Што научивте од неа и дали ги подобри Вашите знаења во однос на правата од работен однос?

Да, од обуката научив многу, но сметам дека е потребно да има повеќе вакви обуки за да се стекнеме со уште поголемо знаење.

Ваша порака до работниците...

Колку храброст ќе имате да побарате, толку и ќе добиете. Бидете храбри и борете се за своите права – така ќе направите промена за себе и за сите ваши колеги.



Кристина Ампева

На една локална телевизија пред четири месеци, можеше да се види прилог во кој сопственикот на една компанија најавува дека очекува доаѓање на десетина работници од Непал, за кои тврди дека е подготвен да обезбеди храна и сместување и по 1000 евра плата. При тоа, сопственикот вели дека половина од овие пари е подготвен да ги исплати „на рака“. Овој исказ сугерира сериозни прекршувања на неколку македонски закони – меѓу кои и Законот за работни односи и тој предизвика бројни реакции кај локалната јавност. Неколку часови подоцна, прилогот беше тргнат од интернет, откако, како што дознавме, сопственикот ја повлекол изјавата.

Пренесувајќи ја и коментирајќи ја содржината на изјавата на сопственикот, повеќе македонски работници прашуваа – ако овој сопственик на една македонска компанија е подготвен да плати 1000 евра на странски работници, тогаш зошто таа плата да не важи и за домашните работници? Зошто да има увоз на странски работници, кога сѐ уште, бројот на работници, кои бараат работа во Македонија е значителен? Како се случи од големата домашна понуда на работна сила, да дојде до недостаток, кој што тие исти работодавачи сакаат да го надоместат со странски работници?

Одговорноста за овие состојби е кај сопствениците на компаниите, кои предолго време ги држеа работниците со ниски плати, е ставот на економистот Бранимир Јовановиќ од Виенскиот институт:

МАКЕДОНИЈА НЕ Е ВЕТЕНАТА ЗЕМЈА ЗА СТРАНСКИТЕ РАБОТНИЦИ – НО, ТАА ТОА НЕ Е НИТУ ЗА ДОМАШНИТЕ

„Целиот економски раст завршуваше кај газдите. Колите со кои некои од нив доаѓаа на работа вредеа повеќе од месечните плати на сите вработени. Работничките права постојано се кратеа, а тие малку што постоеја континуирано се кршеа. Работниците воопшто не се почитуваа, беа третирани како робови, или барем како „потрошна стока“. Сето тоа генерираше незадоволство кај работниците, и кога малку се подотворија можностите за заминување во странство, секој кој можеше да замине, ја искористи шансата“, вели Јовановиќ.

Јовановиќ наведува и други фактори, како општата состојба во државата, нефункционирањето на институциите, непостоечкото јавно здравство, руинираното образование, партизираноста, загаденоста, огромните социјални разлики, чувството дека работите одат само надолу. „Но, без никаква дилема – односот на газдите кон работниците е еден од најважните фактори. Според мене, најважниот“ смета Јовановиќ.

Наместо подобри плати, услови и третман, работодавачите секојдневно го сведочеа заминувањето на искусните работници во странство. Преку моќните стопански комори од државата побараа и добија зголемување на квотата на странски работници, како основа за издавање на работни дозволи на странците. Сега наместо како претходно 5000, во земјава може да работат 10.000 странски работници, што е значајна промена. Оваа квота не е целосно исполнета, иако факт е дека последните години расте бројот на издадени дозволи за работа. За илустрација, во 2020 година биле издадени 3350 дозволи за работа на странски работници, во 2021 година – 4203 дозволи, 2022 – 4513, и минатата, 2023 година легално работеле 4794 странски работници.

Според податоците од Агенцијата за вработување, до кои неодамна дојде онлајн

медиумот „Призма“, до јуни, издала 1379 дозволи за работници од Турција, 768 од Бангладеш, 746 од Непал, 206 од Косово, 182 од Индија, Србија 160 и 88 од Албанија. Дел од овие работници, работат на македонските патишта и градилишта, во рестораните на Охридската ривиера, на фармите и полињата.

Во Источна Македонија конкретно, работници од Индија и Непал работат во компании во Свети Николе, Кочани и Пехчево. Меѓутоа, како што така брзо пораснаа надежите на работодавачите за странци кои ќе работат за македонска плата и нема да им пречи да работат и повеќе часови за да спечалат, уште побрзо се соочија со фактот дека Непалците, Индијците и Филипинците всушност, имаат друга дестинација на ум – Европската унија.

Странските работници кои доаѓаат во Македонија се најчесто неквалификувани, млади и жени

Повремено по улиците на некои од македонските градови може да се сретнат млади луѓе од азиско потекло, кои се движат во групи. Но, тоа им единствениот контакт со општеството надвор од погоните. Поради тоа, пропаднаа нашите обиди да разговараме со некои од странските работници. Делумно и поради затвореноста на работодавачите, кои ангажирале странци да зборуваат за тоа како се ангажирани, колкава им е платата, каде ги сместуваат? Затоа, разговаравме со нивните колеги, македонските работници. „Работниците кои се во Свети Николе, се вработени во фарма, млекарница или конфекција. Земаат истата плата како и нашите работници, само што за нив е обезбедена и храна, и превоз и сместување. За конфекцијата, жените имаат и преведувач за да се разберат“, вели работничката Весна за Локал Актив.

Во разговор со светиниколчани дознавме дека неодамна дошла група млади од Азија, кои дошле да работат во оранжерии.

Сопственикот на компанијата ги сместил во изнајмена кука, со суб-стандардни услови. Како што дошле, по некој ден, така и си заминале. И оваа група не е единствената што по краток престој и работа во македонските градови, одлучиле да си заминат.

Овие работници за да дојдат во Македонија поминуваат долг и тежок пат. Работодавачот ги плаќа патот, престојот и храната на странските работници. Легалното ангажирање на работници се одвива преку посредници, бидејќи со повеќето од овие земји, Македонија нема потпишано договори за ангажирање работници. Често, посредувањето го прават Агенции, за што наплаќаат провизија.

На веб-страницата на агенцијата за посредување на странски работници „Индиго“ пишува дека потребни се околу 30 дена за да се добијат сите дозволи потребни за пристигнување на странски работник или во просек, од 45-70 дена за вработен да пристигне на работното место во Македонија.

„Работниците од Источна Азија се познати по нивната посветеност и напорна работа. Тие се подготвени да работат напорно и долги години за да ги постигнат своите цели. Тоа го покажаа многубројните земји во кои работеа, каде што се истакнаа како нај-посветени работници во г р а д е ж н и ш т в о т о , преработувачката и хотелиерската индустрија“, пишува на интернет страницата на „Индиго“.

Работодавачите се задоволни од странците, но дали и работниците од нив?

Искуствата на компаниите кои имаат увезено странски работници покажуваат дека се позитивни. Ангел Димитров од Организација на работодавачи забележува дека работодавачите се задоволни од нив, а вообичаено работат на поедноставни позиции.

* **Викторија Димитрова** е новинарка.

** **Кристина Ампева** е граѓанска активистка во Здружението за заштита на работничките права – Гласен Текстилец.

„Сопствениците на компании прво што кажуваат е дека се многу задоволни од работниците, од нивната дисциплина, особено од продуктивноста, но се жалат на долгите постапки и на проблемите во текот на самата постапка, бидејќи откако ќе добијат дозвола за престој, тие луѓе доаѓаат овде и не можат да работат сè додека не добијат дозвола за вработување или за склучување на договор за работа, а за тоа време мора да престојуваат овде во Македонија“, вели Димитров. Сложена, а понекогаш и долга е постапката на легално ангажирање на работници од Азија, поради што нашите соговорници велат дека се јавува паралелен нелегален пазар на странски работници.

Доказ за ова е што на терен се јавуваат и непријавени работници од странство. Државниот инспекторат за труд (ДИТ) за само шест месеци има затекнато 15 странски државјани без регулиран работен однос кај повеќе работодавачи.

„Изречени се прекршочни санкции и решение наредба според членот 259 од Законот за работните односи, со кои на работодавачите им беше наредено да ги вработат затечените лица или други лица и во рок од три месеци да не го намалат вкупниот број вработени, велат од ДИТ за Локал Актив.

Милан Петковски од Здружението за заштита при работа за Локал Актив сподели сознанија за паралелен, нелегален увоз на странски работници, покрај оној легалниот за кој е потребно време и низа на документи. Државата и странските работници во овој случај се оштетени, додека работодавачите не плаќаат никакви даноци и придонеси. „Во разговор со земјоделци разбрав дека тие можат со еден телефонски повик да побараат и добијат 150 работници од Албанија кои би работеле полјоделски работи, на што бев зачуден бидејќи за тоа потребни се дозволи кои треба да бидат обезбедени. На тоа ми беше одговорено дека можеби така е напишано некаде, но не е така.

Прашав како поминуваат на граница. Ми беше одговорено со прашање: „Па кој вели дека треба да поминат на граница?!“. Да зборуваме за друг феномен кој што никој не го спомнува, а сме потписници на конвенцијата на Меѓународната организација на трудот, и на многу директиви. Правиме скапа фасада, европска, а темелите ни се скапани, и ова многу лошо ќе заврши. Освен непогодно и за буџетот и ќе предизвика незадоволство и демотивираноста кај работниците и ќе биде контрапродуктивно“, вели Петковски за Локал Актив. Работници од Непал и Индија со месеци работат во туристичките места во Охрид. Претседателот на Асоцијацијата на угостители ХОТАМ, Крсте Блажевски вели дека туристите не можат да ги видат, бидејќи овие работници работат во позадина.

„Претежно се на задна линија, не се келнери или рецепционери, туку се помошници во кујна, собарки, чистачки итн. Првичното искуство не е лошо, со оглед на бројот што се дојдени не и некој огромен број. Очекувавме да пристигнат барем околу 500 до 600 странски работници, но засега има стотина, околу 120 работници во нашиот угостителски сектор, во другите сектори може да имаат нешто плус“, вели Блажевски. Во моментот во Охрид се бараат странски работници, бидејќи недостасуваат келнери и готвачи, собарки и чистачки.

Македонија не е ветената земја за Азијците

Сепак, јасно е дека Македонија не е ветената земја за работниците од Јужна и Југоисточна Азија. Сè почести се пријавите на работодавачи за странски работници кои тие ги вработиле, но кои ги напуштиле работните места. Се претпоставува дека овие работници, најчесто заминуваат во некоја од земјите членки на ЕУ, како Хрватска, Романија или Грција. Само во последните три месеци има над дваесетина пријавени случаи за „исчезнати Непалци – странски работници“. Во текот на јуни и јули пријавени е групи на граѓани на Непал кои си заминаа од Свети Николе и Пехчево.

Зоран Кочовски, кој долги години раководи со агенцијата за посредување при вработувањето „Коузон“ во изјава за „Призма“ вели дека сето ова води кон заклучок дека носењето на овие луѓе во Македонија „било оркестрирано и со единствена цел, заминување кон Европа“.

„Знаејќи колку стихиијно се прави целиот процес, кои се луѓе од „улица“ се нудат да најдат работници т.е. се презентираат себе си како посредници, и колку се наивни нашите работодавачи прифаќајќи бесплатна услуга за вработување странци, не можеме да не искажеме загриженост за иднината на целиот процес. Опасноста Европа да ни стави сериозни забрани за „увоз на работна сила“ е повеќе од присутна“, забележува Кочовски за „Призма“. Бранимир Јовановиќ, се согласува со Кочовски дека за голем дел од странските работниците нашата земја е транзит, пред сè поради ниските плати, но има и такви кои остануваат.

„Не би кажал дека е само транзит, од она што го гледам во податоците, има доста странски работници кои остануваат да работат во државата, особено ако се ангажирани од фирми кои доаѓаат од нивната земја, како на пример турските фирми. Но да, многу од странските работници, особено од далечните источни земји, заминуваат брзо од Македонија. Првата причина за тоа е што најголем дел од нив заминуваат во поразвиените европски земји, каде платите се повисоки, работните услови подобри, а животот подобар. Втората причина е што и странските работници се разочаруваат од состојбата во Македонија и сфаќаат дека работите тука не се многу подобри од нивните матични земји, изјави Јовановиќ за Локал Актив.

„Не може да очекуваме дека тие само што ќе стасаат со автобусот ќе се прилагодат на нашата култура, менталитет, без да не’ разберат кога ние им зборуваме. Па ред е да прашам и дали во случај на опасност-пожар, ќе чекаме да дојде преведувач, за да се пријави опасноста. Комуникацијата е прва и основна. Бројни прашања имам само од овој аспект и никој не се обидува да ги одговори, туку се

ставаат под чергиче. Бројни прашања и недоумици се отвораат но мислам дека никој нема намера да ги одговори и мислам дека ова е единствено од инат, бидејќи со децении им се обраќаа на работниците со реченицата: „Ако не ти одговара оди си!“. И сега што правиме кога си заминаа оние на кои им велевме да си заминат?!, прашува Петковски.

Според него некој треба да направи соодветна анализа, како ова ќе влијае на мигрантските и на домашните работници кои се сега ставени во позиција да импровизираат со оние со кои треба да работат.

Според Здружението Гласен Текстилец бројот на невработени лица, домашни работници, согласно податоците на Државниот завод за статистика во Македонија, се повеќе од што и треба на македонската економија. Од Здружението што ги застапува правата на работниците сметаат дека без соодветна стратегија, анализа, а само со увоз на нискоквалификувана и непродуктивна работна сила, ќе се забрза иселувањето на младите, работоспособни и квалификувани граѓани на Македонија кон земјите на ЕУ.

„Со тоа, на долг рок, ќе имаме намалена вредност на пазарот на труд. Понатаму, истото ќе води кон тоа дека ќе нема, односно, конкуренцијата ќе ги спушти своите стандарди на работење од секој аспект во дејностите за каде наводно има потреба од увоз на работници. Особено е деградирачки фактот и изјавите на дел од работодавачите дека се во можност да платат пат за увезените работници, нивно сместување, два obroka и плата над 600 до 1000 евра, со што се создава револт кај македонските работници кои не се платени ни приближно толку во огромен дел од индустријата, велат од Гласен Текстилец.

Недостатокот на работна сила и увозот на странски работници е проблем за целиот Балкан и Европа. Порачуваат дека мора да се следат трендовите, ако сакаме да ја задржиме економијата преку стабилен буџетот, туку и Фондовите за здравство, а посебно за пензиско осигурување, бидејќи со падот на работници ќе се намалат приходите во Фондовите и ќе нема пари за пензионерите.

*** Викторија Димитрова е новинарка.**

**** Кристина Ампева е граѓанска активистка во Здружението за заштита на работничките права – Гласен Текстилец.**

ИНТЕРВЈУ СО ПАРАПРАВНИЧКА - (В.П.)



1. Како паравправничка кажете ни што, всушност, претставува паравправната помош?

Зборот „паравправна“ потекнува од латинскиот префикс „para-“ што значи „покрај“ или „дополнително“ и зборот „правна“, кој се однесува на правото или правните работи.

Значи, паравправна помош се однесува на правни услуги кои ги обезбедуваат лица кои не се квалификувани адвокати, но имаат правно знаење и обука за да им помагаат на адвокатите, а со тоа и на работниците.

За обичен работник во текстилната индустрија, паравправната помош може да значи следново:

Поголема сигурност и заштита на работното место: Паравправниците помагаат со трудовите закони и регулативи, што значи дека работниците можат да бидат сигурни дека нивните права се заштитени и дека работодавачот ги следи законските барања за работни услови, плата, бенефиции и сл.

Поддршка при решавање на работни спорови: Ако се појави конфликт или спор на работното место, паравправниците можат да помогнат во овој процес, што означува побрзо и пофер решавање на проблемите.

Информации и едукација: Паравправниците можат да даваат совети и информации за правата и обврските на работниците, што може да помогне да се подобри нивното разбирање на нивната правна положба и како да си ги заштитат своите права.

Заштита од неправедно отпуштање: Паравправниците можат да помогнат да се осигура дека отпуштањата се вршат во согласност со законите и дека работниците имаат правична процедура и можност за жалба ако се отпуштени неправедно.

Со други зборови, паравправната помош, обезбедена од паравправниците, означува правна поддршка и заштита за работниците во текстилната индустрија, што треба да доведе до побезбедни и поправедни работни услови.

2. Како дел од текстилната индустрија, колку се храбри работниците да пријават до Вас некој проблем од работниот однос како паравправничка?

Ситуацијата е сурова, работниците се преплашени дека ќе ги препознаат, дека по комуникацијата со мене ќе бидат критикувани, па дури и отпуштени од работа, па за таа цел бараат комплетна анонимност, што, нормално, јас го почитувам тоа барање, иако лично сметам дека никој не треба да биде осуден за тоа што си ги бара своите права. Мислам дека стравот е преголем показател на состојбата во нашата држава, но и фактот што, сепак, се осмелуваат сè повеќе и повеќе мои соработнички да ме побараат исто така укажува на тоа дека на луѓето навистина им е смачено и им е преку глава, па, сепак, наоѓаат грам сила во нив и храброст за да ме побараат.

3. Бидејќи сте дел од работниците и секојдневно работите со нив, кои се најчестите проблеми со кои се соочуваат вработените во приватниот сектор кои ги пријавуваат до вас?

Најчесто работниците ми пријавуваат поплаки од типот на мобинг, дискриминација, нецелосна исплата на нивната плата, недостиг на стаж, недоволно осигурани работни часови – осигурани на 2 часа или поинаку, продолжено работно време без да им биде исплатено, забрана за искористување на целосниот предвиден одмор од страна на работодавачот, па дури и враќање на делумна сума од платата во плик – што многумина би рекле дека е искоренет проблем, но, сепак, за жал, сè уште постои.

4. „Гласен Текстилец“ организираше и обука за паравправна помош која беше наменета токму за паравправничките... Што научивте од неа, дали ги подобри вашите знаења во однос на правата од работен однос?

Да, имавме обука за паравправна помош која траеше 3 дена, на која бевме обучувани за различни теми поврзани со работничките права од страна на стручни лица кои тоа веќе многу долго време го работат. Би рекла дека, иако јас веќе повеќе време сум паравправничка, преку „Гласен Текстилец“ прво бев паравправничка во „Хелсиншкиот Комитет“, а сега еве и во „Гласниот Синдикат“ – сепак, колку и да знаеш, секогаш можеш да научиш нешто повеќе. Колку повеќе ние учиме, толку повеќе од помош би им биле на нашите колеги и колешки кои ги водат правните битки низ текстилната индустрија.

Ваша порака до работниците...

Мој совет би бил дека мора да се охрабрат, дека мора еднаш да речат НЕ – СТОП на робовлатетелскиот и дури мизантропски однос на нивните работодавци. Би ги советувала да не се плашат од барањето на минималните нивни човечки и работнички права, да си бараат фер и регуларен однос бидејќи само така можеме да направиме вистинска и значајна промена. За крај, би сакала да ги советувам да се приклучат во „Гласен Синдикат“, бидејќи тој токму за таа правна помош е наменет. Таму ќе бидат најзаштитени, таму ќе бидат најсигурни и таму ќе бидат најгласно слушнати. Кога не има повеќе и кога сме сплотени заедно, тогаш сме најсилни, бидејќи токму тогаш сме најгласни!





Кристина Недкова

Правда и правичност за работниците – мојот главен двигател како правна советничка во Здружение за заштита на работничките права „Гласен Текстилец“ – Штип.

Како дипломиран правник на Правниот факултет при Универзитетот „Гоце Делчев“ во Штип како магистер-специјалист по право од областа на Казнено право, отсекогаш мојот мотив и главен двигател кон правничката професија ми била токму борбата за човекови права. Покрај правото на живот, како основно човеково право според Европската конвенција за човекови права и според нашиот Устав е пропишано и правото на работа, слободен избор на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето, како и материјалната обезбеденост за време на привремена невработеност. Како млад правник, голем поборник сум за работничките права, бидејќи сè почесто, за жал, сме сведоци дека во денешницата во нашата земја, како и во земјите од регионот, работникот е ставен на работ на егзистенцијата бидејќи не ги поседува основните права што се пропишани во Законот за работни односи за еден работник, како што се правото на вработување, без разлика на пол, раса, националност и етничка припадност, правото на користење соодветен годишен одмор кој му следува на секој работник, а знаеме дека во пракса многу често се случува ова елементарно работничко право да не е исполнето како резултат на работодавачот кој го искористува макотрпниот труд на работникот. Понатаму, битно е да се напомене и правото на

КРИСТИНА НЕДКОВА, ПРАВНА СОВЕТНИЧКА ВО „ГЛАСЕН ТЕКСТИЛЕЦ“ – ШТИП

користење на пауза во текот на работниот ден, која исто така му следува на секој вработен, но знаеме дека овие права многупати се прекршени од страна на работодавачите, правото на исплата на патни трошоци на работникот, што исто така честопати се случува работникот за целите на правното лице во кое работи да користи сопствени средства сè со цел работата навремено да биде завршена а работодавачот да не ги рефундира трошоците. Потоа следуваат и неплаќањето на прекувремените часови, кои ги има многу во многу правни лица каде што трудот на работникот се злоупотребува; исто така, како еден од најчестите проблеми со кои се соочуваат работниците во нашата држава, па така и во нашиот град, е мобингот кој, за жал, сè почесто е застапен и присутен во правните лица од страна на работодавачите, сè со цел да се направи една непријатна, нездрава и канцерогена средина за работење со една единствена цел, отпуштање на работникот. Во градот на текстилот – Штип, во кој живеам и јас, сведоци сме дека текстилните работници работат во недостоинствени, нехумани услови, во нездрава и загадена околина, кои, и покрај макотрпната работа, земаат плата која е недостоинствена и не еквивалентна на трудот што го вложуваат во текот на работата. На текстилните работници минимално им се вреднува трудот, со што поседуваат плата која е минимална, а во време на енормна инфлација, со таа минимална плата не можат да бидат подмирени најосновните егзистенцијални потреби на еден човек во денешницата. Во римското право учевме една изрека која гласи: „Ignorantia iuris poset“ – „Непознавањето на правото штети“. Оваа изрека е, всушност, мојот главен двигател како млад правник да се борам за работничките права, да заставам на страната на работникот и една и единствена цел ми е на оние работници што не се доволно информирани за правата што им следуваат од засновањето на работен однос, да им ги објаснам

и заедно да чекориме по патеката наречена правда. Огромна чест и задоволство ми претставува тоа што сум правна советничка во Здружение кое се бори за целосна заштита на работничките права, кое ги застапува интересите на сите работнички и работници на кои тоа им е најпотребно. Работниците се столбот на едно општество. Како правна советничка која работи во Здружението за заштита на работнички права „Гласен Текстилец“ – Штип, особено сум горда што им помагам на работниците кога имаат зададени неправди во однос на работните односи, горда сум што ја имам таа можност да им помогнам на работниците на кои тоа им е најпотребно. Честопати постојат неправди зададени од страна на работодавачите кон работниците, но затоа сум тука како правна советничка да им пружам соодветна правна помош и правен совет на сите работници на кои тоа им е најпотребно и на кои некое право од работен однос им е прекршено. Како човек што живее во градот на текстилот – Штип, а потоа и како човек кој работи во Здружение кое се бори за заштита на работничките права, можам слободно да кажам дека многу добро сум запознаена со целата проблематика со која се соочуваат работниците, како и со сите проблеми што ги имаат од работен однос. Како правна советничка во Здружение за заштита на работничките права „Гласен Текстилец“ – Штип, можам да напомена дека секојдневно се соочувам со груби прекршувања на работничките права. Секојдневно до нас пристигнуваат поплаки од работници на кои им е ускратено некое право од работен однос или, пак, истото им е прекршено. Секој проблем со кој се соочува работникот е наш предизвик како Здружение за заштита на работничките права. Штип – градот по исарот, е познат и како градот на текстилот, што е и логично, бидејќи Штип е град во кој постојат многу текстилни конфекции. Како резултат на големиот број на текстилни

конфекции, се јавуваат и голем број неправилности зададени на работниците од приватниот сектор. Во многу правни лица ширум Штип, па и на ниво на цела држава, постои грубо прекршување на Законот за работните односи. Најчести проблеми на кои наидуваат работниците се: неисплата на К-15, неисплата на минат труд, отпуштање поради бременост, психичко и полово вознемирување на работното место (мобинг), неосигуран работник, неисплата на испратнина при отказот од деловни причини, неовозможување на користење годишен одмор, отпуштања без отказни рокови. Кога има вакви неправди и неправилности зададени кон работниците, тие не известуваат нас, па ние постапуваме соодветно понатаму. Како правна советничка во ова Здружение, огромна чест и задоволство ми претставува токму тоа што на работниците сакам и можам да им помогнам во однос на правен совет кога тоа им е најпотребно, како и на соодветно постапување доколку тоа е неопходно пред институциите.

Порака до работниците

Работниците се столбот на едно општество. Ги охрабрувам да бидат похрабри во однос на пријавувањето на проблемите со кои се соочуваат на нивните работни места. Колку повеќе сме запознаени со секојдневните проблеми со кои се соочуваат работниците, толку повеќе ќе можеме да дадеме придонес кон решавање и отстранување на сите неправилности и неправди зададени кон нив. За целосна заштита на нивните права, секогаш достапни на располагање ќе бидат „Гласен Текстилец“ како Здружение за заштита на работничките права, но и „Гласен Синдикат на работниците“, кој е синдикат што секогаш ќе биде на страната на работниците и (ќе) постои за работниците.



Кристина Ампева

1. Почитувана, како претседателка на Здружението за заштита на работнички права „Гласен Текстилец“ – Штип, а сега и како претседателка на „Гласен Синдикат на работниците“, кажете ни нешто за Синдикатот...

„Гласен Текстилец“ и тимот изминатите години вредно и посветено работеа на зголемување на свеста кај работниците за да можат да ги детектираат прекршувањата на работничките права на нивното работно место, но и да се запознаат повеќе со нивните права, обврски, каде да се обратат ако се соочуваат со некаква неправда, како да ги заштитат своите права. Илјадници институционални постапки пред државниот трудов инспекторат, Управата за јавни приходи, Финансовата полиција, но и нешто повеќе од 400 судски постапки добиени во корист на работниците, беа огромен успех за така мала граѓанска организација од внатрешноста на државата. Презадоволна сум и горда на сите успеси, научени лекции, на голем број иницијативи и измени на закони, како и носење нови, следење на институциите и нивната работа, следење на имплементацијата на законските прописи, како и мониторинзи на судски постапки. Но дојде време да прераснеме во нешто повеќе, во нешто поголемо и помоќно кое ќе нема граница на делување во заштитата на работничките права. Тоа е единствено преку

КРИСТИНА АМПЕВА, ПРЕТСЕДАТЕЛКА НА ЗДРУЖЕНИЕТО ЗА ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА „ГЛАСЕН ТЕКСТИЛЕЦ“.

синдикат. Тоа е најмоќната организација која може да делува секаде, без никакви бариери, за разлика од здружението. Видете, кога има пријава за некоја компанија, „Гласен Текстилец“ единствено може да се обрати до надлежна институција и да го следи од надвор процесот. Но синдикатот делува секаде, не му треба никаква поддршка од институции, го следи процесот на местото на настанот и работи на директна заштита и преговори на самото работно место.

Низ годините се чувствуваше, имаше потреба од нов синдикат кој ќе биде самостоен, независен, ќе делува во согласност со законите и обврските кои ги има кон членството. Така, сега „Гласен Синдикат“ делува самостојно, со поддршка секако од здружението „Гласен Текстилец“, но не е дел од ниеден сојуз или конфедерација на синдикати токму поради тоа што ниеден од четирите постоечки конфедерации на синдикати не се залагаше посебно за работниците од приватниот сектор. Поубаво и пофино е кога имате членови во јавниот сектор, приливи редовни имате на членарина, дал работеле во заштита на правата на тие вработени или не. И, секако, е далеку полесно.

Во приватниот сектор е друго, сосема различно. Таму нема партии на власт како во институциите и ако сте блиски со владејачката, да имате мнозинство членови. Но за возврат, не смеете многу да се замерувате со директорите.

Во приватниот сектор постои страв, недоверба кон синдикати бидејќи не виделе никаква корист од нив изминатите 3 децении. Имаше потреба од вистински, чесен, работнички синдикат кој ќе се бори за работниците од приватниот, реалниот сектор кој се добар дел од нив, со минимални плати, без соодветна исплата на трудот, без законски годишен одмор, со исплата од 100 до 1000 денара K-15, со незаконски отпуштања или трансформации на договор

за работа, со отпуштања поради бременост или болест, мобинг, лоши и небезбедни услови за работа... Листата е долга, но ова е само дел од она со кое се соочуваат 90% од работниците во Македонија. „Гласен Синдикат“ е синдикат кој ќе се вложи овие состојби да се надминуваат, а да лобира и за повисоки плати бидејќи никој не смее да си дозволи веќе луксуз да не ги почитува македонските работници, да се случува сурова експлоатација за мизерни плати и работниците да заминуваат до европските земји каде што нивниот труд ќе биде платен и почитуван.

2. Синдикатот го формиравте на 1 март 2024 година. Оваа година може со сигурност да се каже дека е доста успешна за Вас како претседателка на синдикатот: Кажете ни кои се главните цели на новоформиранiot Синдикат?

Главната цел на „Гласен Синдикат“ е заштита и унапредување на правата и платите на работниците од приватниот сектор. Да им ја даде поддршката и ја врати довербата на работниците во зборот и институцијата синдикат, бидејќи одамна таа доверба е изгубена во постоечките синдикати. Главни цели ќе ни бидат зачленување на што поголем број работници од приватниот сектор, носење колективни договори со подобри права во фирмите каде што ќе имаме членство, да се вратиме назад во работните групи за носење закони кои се од корист на работниците, како што е Законот за работни односи, како и соодветни истражувања и лобирање пред властите за решавање горливи проблеми со кои секојдневно се соочуваат работниците. Секако, овде се подразбира и барање за покачување на минималната плата, како и соодветни мерки за да, да, нека има поддршка од државата кон приватниот сектор, но резултатите од тоа да бидат повисок и поквалитетен работнички стандард. Не како до сега таа помош и тие финансии да завршуваат во џебовите на одредени газди преку злоупотреби на народните пари.

3. Дали сметате дека со овој Синдикат конечно ќе бидат решени проблемите од работен однос со кои се соочуваат работниците од приватниот сектор?

Не може ова да зависи само од нас како „Гласен Синдикат“. За да решаваме проблеми и за да се бориме за подобри услови, плати и права, треба да имаме поддршка од работниците преку нивно масовно зачленување во нашиот синдикат. Преку бројноста ние го докажуваме нашиот легитимитет и моќ. Ние никогаш нема да одиме на линија на помал отпор доколку дојдеме до одредени притисоци и калкулации како што тоа го прават и правеле останатите синдикати. Ние нема никогаш да отстапиме од барањата на работниците. Но, повторно, за да имаме моќ да застанеме против неправдите, лошите закони, практики, мора да имаме зад нас масовност, поддршка од страна на работниците. Сами не можеме. Факт.



4. Колкав е интересот на работниците од приватниот сектор за „Гласен Синдикат“?

Сé уште постои недоверба и страв. Лошата репутација на досегашните синдикати направија работниците од приватниот сектор да немаат доверба воопшто во зборот и во институцијата синдикат. Исто имаме генерации чија меморија сé уште е свежа за периодот на приватизацијата во 90-тите кога илјадници работници останаа на улица, па сега се плашат да не го изгубат работното место. Иако имаат доверба и почувствувале бенефитите од работењето на „Гласен Текстилец“ и целиот тим, сепак, зборот синдикат за нив значи недоверба, неискреност, неработење, богатење на грбот на работникот преку членарините кои им се наплаќаат.

Ќе имаме тешка работа да им покажеме дека ние сме оние кои низ годините беа тука, ништо не е сменето, напротив, сега моќта е далеку поголема. Само со „Гласен Синдикат“ работите можат драстично да се променат.

5. На кој начин можат да се зачленат нови членови во „Гласен Синдикат“, кои до сега не биле дел од него?

Имаме пристапници за да пристапат кон синдикатот, имаме онлајн форма за пријавување, имаме средби низ градовите со потенцирано време и место каде се одржуваат тие синдикални средби. Нашите телефони се јавно достапни, па постои и можност да се слушаме, да објасниме, да разговараме повеќе и да одговараме на сите прашања кои ги имаат работниците до нас како синдикат.

6. Дали Синдикатот е отворен за сите работници од приватниот сектор од цела Македонија?

Да, идејата е да се шири синдикатот низ целата држава, работниците да ни ја дадат поддршката која ни треба за да бидеме бројни, а со тоа и моќни, а ние ќе работиме на заштита и на унапредување на нивните права. Јас знам дека како и досега, ќе бидам достапен за секој еден работник.

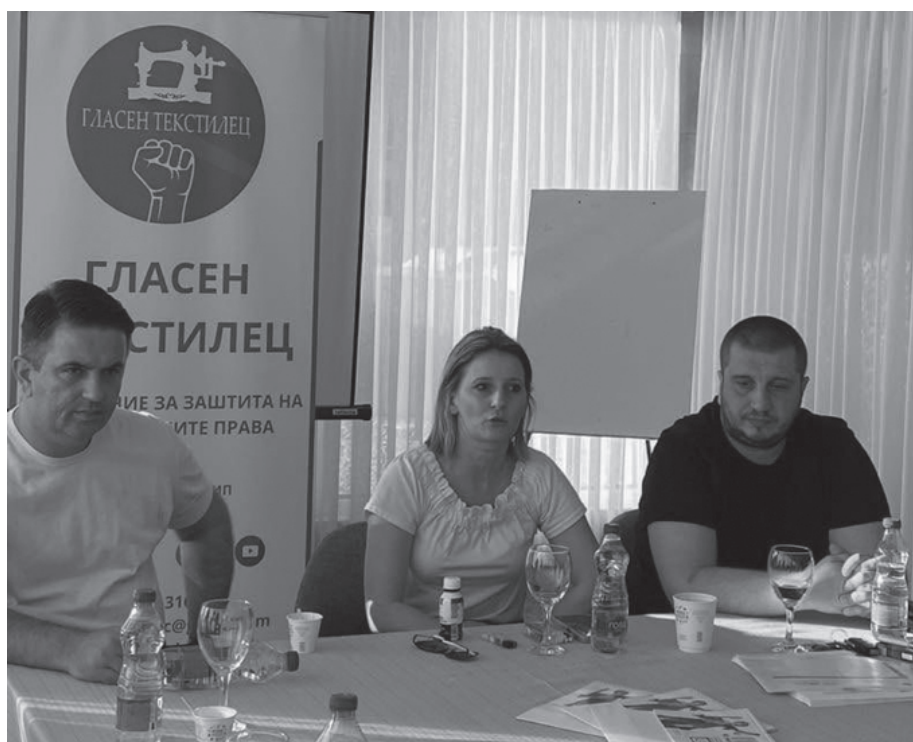
7. И за крај: Кои се Вашите очекувања од „Гласен Синдикат“? Дали тој „ќе се бори најгласно до сега“ за правата на работниците?

Тука нема апсолутно никаков сомнеж. И досега покажавме дека можеме, знаеме како, но и знаеме зошто беше потребен „Гласен Синдикат“. Нема да има

никакви отстапки од мисијата и визијата која ја има синдикатот, а тоа е заштита и унапредување на работничките права и плати.

Ваша порака до работниците...

Ја знаеме сите онаа „Наведната глава сабја не ја сече, но и сонце не ја грее!“ Време е конечно да престане тој децениски страв и да се бориме за нас, за нашиот труд да биде платен. Не оставаме никаков пример за нашите деца, освен дека е полесно да молчиш и да си заминеш од државата. Тоа за мене не е опција! Можеме и тука да сме платени и вреднувани, но сето тоа доаѓа преку борба! Синдикална!



Волонтеризам, активизам и локални граѓански промени: Моето искуство како млад волонтер во Гласен Текстилец



Антонела Митева

Во срцето на нашата заедница, каде работничките права и социјалната правда често се компромитираат, постои мала, но силна група на поединци кои веруваат дека промената е возможна и неопходна. Јас, како дел од оваа група и млад волонтер во Гласен Текстилец Штип, имам можност да сведочам како локалниот активизам може да биде моќен мотор за поголеми граѓански промени.

Оваа година ќе учествувам на мојата петта Текстилијада, традиционален тридневен настан кој се одржува осма година по ред, организиран од Гласен Текстилец. Овој настан е клучен дел од нашето залагање за подигање на свеста за работничките права. Преку различни културни и уметнички активности, работилници, панел дискусии и изложби, Благодарение на Гласен Текстилец, стекнав нови знаења, искуства и пријателства. Ова искуство ми овозможи да согледам реалните проблеми со кои се соочуваме, развивајќи чувство на емпатија, солидарност и свест за општествените предизвици.

Еден од најзначајните аспекти на моето волонтерство е учеството во кампањата „Младите здружени против корупцијата“. Во рамките на кампањата, дизајниравме плакати со слогани и пораки против корупцијата, а нашите дизајни беа изложени на плоштадот во Штип. Организиравме тркалезна маса на која учествуваа панелисти од одделот за антикорупција, претседавач на локално младинско собрание и членови од младинските локални совети. На дискусијата разгледавме предизвиците со

кои младите се соочуваат во борбата против корупцијата, ги разгледавме можните решенија и разговоривме за идни иницијативи. Оваа активност ни помогна да ја подигнеме свеста и ангажманот на граѓаните во важната борба против корупцијата.

Секогаш кога сум била дел од настан или активност, моето учество ми покажува дека младите можат и треба да играат клучна улога во создавањето на позитивни промени. Нашата работа не се сведува само на организирање кампањи. Најголемиот дел од нашата активност се состои во подигнување на свеста и информирање на заедницата. Иако често се соочуваме со предизвици, секој од нив претставува можност за раст и напредок. Патот на активизмот е исполнет со учење и освојување нови вештини, но истовремено носи сатисфакција од која што ја променуваме реалноста на подобро.

Локалниот активизам не само што ја истакнува важноста на работничките права, туку и поттикнува поголема ангажираност на граѓаните во општествените процеси.

Кога заедницата се ангажира и работи заедно, можеме да создадеме средина во која правдата и еднаквоста не се само идеали, туку реалности. За нас, секој мал чекор кон подобрување на правата на работниците и условите за работа е значајна победа.

Моето искуство како волонтер ми покажува дека волонтеризмот и активизмот не се само индивидуални напори, туку и колективни сили кои можат да предизвикаат значајни промени. Поради тоа, апелирам до моите врсници и сите други членови на заедницата: Вклучете се, ангажирајте се и дајте свој придонес за создавање општество во кое правата на секој поединец се почитуваат и заштитени.

Од тимот на Гласен Текстилец Штип научив дека промените започнуваат од нас и нашата заедница. Само преку заеднички напори можеме да изградиме свет кој е пофер и поинклузивен за сите. Гласен Текстилец Штип продолжува да биде светлина на патот за сите нас кои веруваме во моќта на локалниот активизам и волонтеризмот.



ПРАВНИ СОВЕТИ

1. Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена според закон и колективен договор.

2. Во кој случај ви следува испратнина? Во случај кога се откажува договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина и тоа:- до 5 години поминати во работен однос: во висина од една нето плата- од 5 до 10 години поминати во работен однос: во висина од две и пол нето плати- од 10 до 15 години поминати во работен однос: во висина од три и пол нето плати- од 15 до 20 години поминати во работен однос: во висина од четири и пол нето плати- од 20 до 25 години поминати во работен однос: во висина од шест нето плати- над 25 години поминати во работен однос: во висина од седум нето плати

3. Права и обврски на страните за време на отказниот рок. За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување. За време на отсуството од работа, работникот има право на надоместок на плата согласно со колективниот договор.

4. Нокна работа се смета работењето во нокно време. Нокно време е периодот меѓу 22:00 часот и 6:00 часот наредниот ден. Работодавачот, кој користи редовно работници за нокна работа, е должен да ја извести инспекцијата на трудот.

5. Форма на договорот за вработување. Договорот за вработување се склучува во писмена форма. Договорот за вработување се чува во работните простории во седиштето на работодавачот. Примерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот за вработување.

6. Застарување на побарувањата од работен однос. Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

7. Заштита на работниците поради бременост и родителство. Работниците поради бременост и родителство имаат право на посебна заштита во работниот однос. Работодавачот е должен на работниците да им овозможи полесно усогласување на семејните и професионалните обврски.

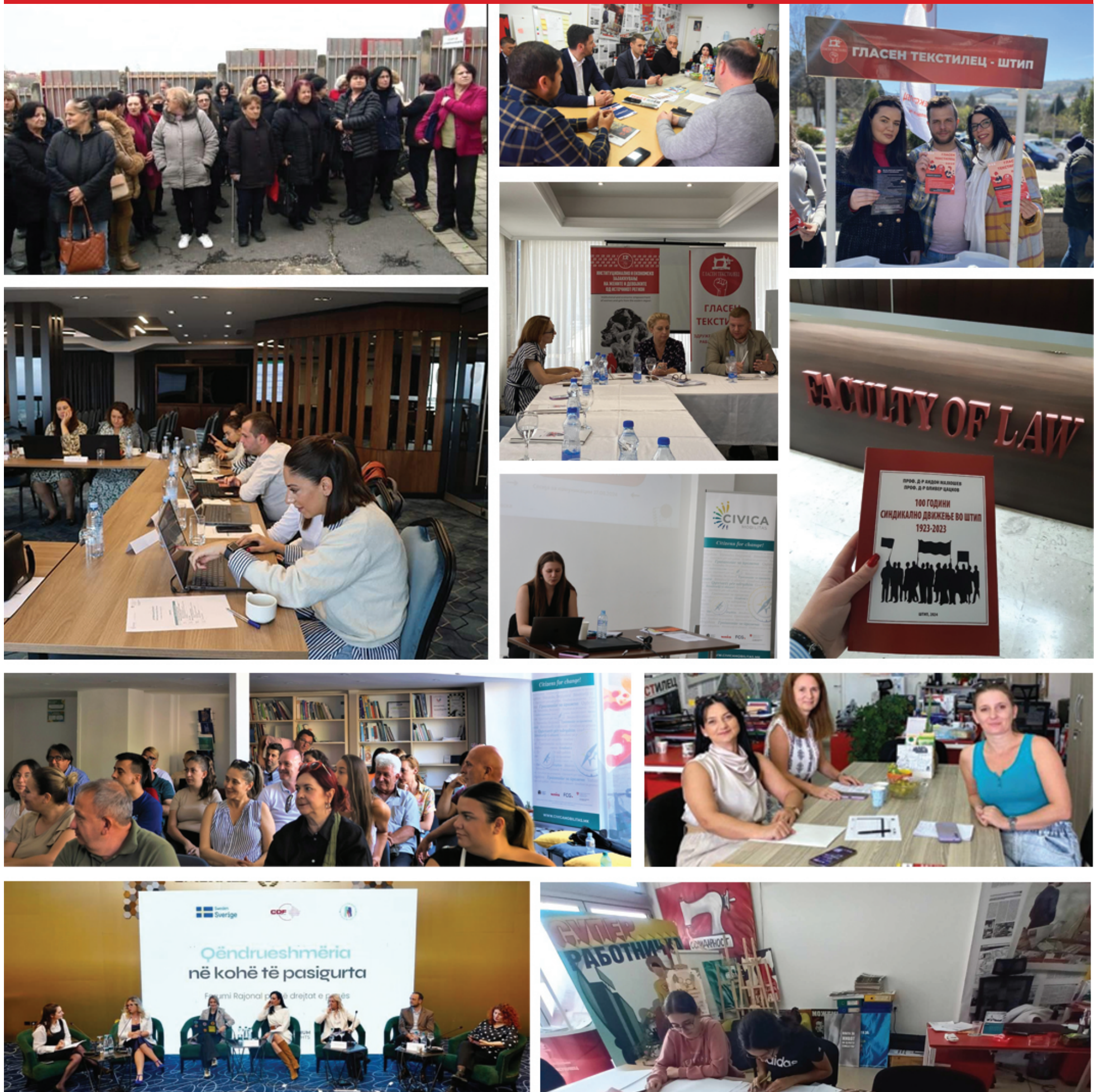
8. Неплатено отсуство. Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под услови утврдени со колективен договор, но најдолго три месеца во текот на календарската година. За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос.

9. Правната лупа на Гласен Текстилец будно и неуморно ги следи прекршувањата на работничките права.

10. Работа на празник. За работа во денови на празници и неработни денови утврдени со закон, работникот има право на надоместок на платата што му припаѓа кога во тие денови не работи и плата за поминатите часови на работа зголемена за 50%.

11. Течење на отказан рок. Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот по врачување на одлуката за отказ на договорот за вработување

Гласен Текстилец - Активности



Изданието на весникот Текстилец е авторско дело на Здружението за заштита на работничките права Гласен Текстилец – Штип

Издавач:

Здружението за заштита на работничките права Гласен Текстилец – Штип

Изданието на овој број е уредено од:

Кристина Недкова (Гласен Текстилец)
Никола Костовски
Кристина Ампева (Гласен Текстилец)

Уредничка поддршка:

Антонела Митева

Визуелно уредување:

Никола Костовски

Лектор:

Денис Бојаров

Благодарност до:

Активистите од Гласен Текстилец, сите оние кои дадоа изјави, интервјуа. Посебна благодарност до анонимните работнички коишто дадоа голем придонес во обезбедувањето на содржини на ова издание.

Ова издание на ТЕКСТИЛЕЦ е посветено на текстилните, кожарските и чевларските работници/чки во нашата држава.



Весникот е целосно финансирана од Меѓународниот центар Олоф Палме и Шведска. Само авторот е одговорен за нејзината содржина.