



International
Labour
Organization

▶ Национален преглед на утврдувањето на платите преку колективното договарање во Северна Македонија



► Национален преглед на утврдувањето на платите преку колективното договарање во Северна Македонија

Марјан Петрески¹
Александар Ристовски²

1 Професор по економија на Факултетот за бизнис и економија на Универзитетот Американски колеџ Скопје,
marjan.petreski@uacs.edu.mk

2 Професор по трудово право на Универзитетот Св. Кирил и Методиј во Скопје, Правен факултет „Јустинијан Први“ во Скопје,
a.ristovski@pf.ukim.edu.mk



Оваа публикација е изработена во рамките на проектот Зајакнување на социјалниот дијалог, проект финансиран од Европската Унија, а го спроведува Меѓународната организација на трудот.

Оваа публикација е изготвена со финансиска помош на Европската Унија. Содржината е единствена одговорност на авторите и не ги одразува официјалните мислења на Европската Унија.

Содржина

| | |
|---|----|
| ▶ 1. Разбирање на контекстот на колективното договарање на платите | 05 |
| ▶ 2. Динамика на колективното договарање на платите | 08 |
| Преговарање за националната минимална плата | 08 |
| Подготовки за процесот на колективно договарање на платите | 08 |
| Влијание на националната минимална плата врз колективно договорените плати | 09 |
| Периодичност на преговорите за плати преку колективното договарање | 10 |
| ▶ 3. Користени информации и практики во утврдувањето на платите преку колективното договарање | 12 |
| ▶ 4. Структурирање и усогласување/нараснување на плаќањата во КД | 13 |
| Клучни карактеристики на содржината на КД што е поврзана со платите | 13 |
| Најниска основна плата | 14 |
| Коефициенти на сложеност | 15 |
| Елементи за плаќањето во КД | 15 |
| Основна плата | 15 |
| Плаќања поврзани со работната успешност | 17 |
| Додатоци | 17 |
| Надоместоци на трошоци поврзани со работата | 18 |
| Други додатоци и надоместоци | 19 |
| Платено отсуство од работа | 20 |
| Прашања во врска со родовата еднаквост на платите | 21 |
| ▶ 5. Заклучок | 22 |
| ▶ 6. Прилог – колективни договори: примерок | 25 |
| Општ колективен договор | 25 |
| Посебни колективни договори | 28 |
| Поединечни колективни договори | 41 |

1. Разбирање на контекстот на колективното договарање на платите

Правната рамка што ги уредува слободата на здружување и правото на колективно договарање во Република Северна Македонија се состои од ратификуваните Конвенции на МОТ³ и домашните извори на трудово право, при што двата извори од клучно значење се Уставот⁴ и Законот за работни односи (ЗРО)⁵. *Основањето организации, правната и институционалната рамка за трипартитен социјален дијалог и колективното договарање сочинуваат дел од ЗРО.*⁶

Колективното договарање во Северна Македонија се врши на три нивоа: *на ниво на Републиката; на ниво на гранка или оддел* во согласност со Националната класификација на дејности и *на ниво на работодавач*. Колективното договарање на национално ниво се врши за склучување на Општ колективен договор (ОКД) за приватниот сектор⁷ и за јавниот сектор.⁸ ОКД се применуваат непосредно и се задолжителни за сите работодавачи и вработени во приватниот⁹ и во јавниот сектор.¹⁰ Договорарањето на ОКД е различен институционален процес од процесот за утврдување на националната минимална

плата. Додека националната минимална плата е утврдена од законодавецот преку Законот за минимална плата од 2012 година, по нејзиното одобрување од страна на социјалните партнери што имаат свои претставници во Економско-социјалниот совет како национално трипартитно тело, ОКД се резултат на бипартитен социјален дијалог (колективно договарање) и колективното договарање се врши надвор од рамките на Економско-социјалниот совет.

Колективното договарање на ниво на гранка или оддел, во согласност со НКД резултира во **Посебен колективен договор** (ПКД). ПКД се применуваат за членовите на синдикатите и здруженијата на работодавачи што се потписници на договорот и за новите членови на здруженијата. Колективното договарање на ниво на работодавач резултираат во **Поединечен колективен договор** (ПдКД). ПдКД се применува за целото претпријатие (без оглед на тоа дали претпријатието има една или повеќе подружници/филијали) и на сите вработени во претпријатието (без оглед на тоа дали тие се членови на синдикатот).

3 Северна Македонија ги ратификуваше двете фундаментални Конвенции на МОТ за слободата на здружување и заштитата на правото на организирање (Конвенција бр. 87) и за заштита на правото на организирање и колективно договарање (Конвенција бр. 98) и дополнително, составен дел од македонскиот правен поредок претставуваат и другите релевантни стандарди во областа на слободата на здружување и колективно договарање (Конвенцијата за колективно договарање бр. 154, Конвенцијата за работнички претставници бр. 135, Конвенцијата за работни односи (јавна служба) бр. 151).

4 Устав на Република Северна Македонија (Службен весник на Република Македонија бр. 52/1991).

5 Закон за работни односи (Службен весник на Република Македонија бр. 62/2005).

6 Видете: База на податоци за трудовото законодавство на ЦИЕ (CEELEX), Профил на Северна Македонија. https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=LEGPOL:1100:8886516564367:::P1100_THEME_ID:234530

7 ОКД за приватниот сектор во областа на стопанството (основен текст), Службен весник на РМ бр. 88/2009.

8 ОКД за јавниот сектор (основен текст), Службен весник на РМ бр. 10/2008.

9 Видете Закон за работни односи, член 205, став 1.

10 Видете Закон за работни односи, член 205, став 2.

Доколку се земат предвид одредбите на ЗРО и целите и политиките на социјалните партнери (пред сè на синдикатите), доминантното ниво на колективно договарање во Северна Македонија е гранковото ниво. Меѓутоа, во практиката, колективното договарање во земјата на гранково ниво и на ниво на претпријатие е слабо или непостојечко во голем број гранки и претпријатија.¹¹

Во Северна Македонија недостига кохерентна евиденција со клучните податоци и карактеристики на националните индустриски односи. Оттаму, постоечките податоци за стапката на опфат на колективното договарање и стапката на густина на синдикатите треба да се примат со резерва. Стапката на опфат на ОКД е 100%, додека на ПКД, согласно податоците од 2019 година изнесува 20.81%. Стапката на густина на синдикатите, согласно податоците од 2020 година изнесува 17,29%. Стапката на членство во организациите на работодавачите изнесува 23,22%.¹² Меѓутоа, густината на синдикатите во приватниот сектор е значајно пониска во споредба со јавниот сектор.¹³

Во Северна Македонија има 4 конфедерации на синдикати: Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ), Конфедерација на слободни синдикати на Македонија (КСС), Унија на независни и самостојни синдикати на Македонија (УНАСМ) и Конфедерација на синдикални организации на Македонија (КСОМ). ССМ е најголемата работничка организација со вкупно 65.900 члена, што претставува 10,8% од вкупната вработеност (23.343 вработени во приватниот сектор, 6% од вработеноста во приватниот сектор). Тековно, ССМ е единствената конфедерација што има репрезентативен статус на национално ниво. Од вкупно 18 синдикати што се здружени во ССМ, 11 имаат статус на репрезентативни синдикати на

гранско ниво. КСС е втора по важност, како потписник на ОКД во јавниот сектор и има статус на репрезентативен синдикат на ниво на јавниот сектор. Во КСС се здружени 11 грански синдикати, при што најголемиот дел од нив се од јавниот сектор.

Најважните организации од страната на работодавачите се Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) и Бизнис конфедерацијата на Македонија (БКМ). Само ОРМ има репрезентативен статус на национално ниво, а нејзините членки на гранско ниво се потписници на неколку ПКД. ОРМ обединува работодавачи од 15 различни сектори кои вработуваат 70.000 луѓе.

Македонското трудово законодавство го предвидува *начелото за „поволност“* во работните односи, што претпоставува дека на „хиерархиската скала“ на изворите на трудовото право, изворите на пониско ниво не смеат да бидат противречни на оние на повисоко ниво.¹⁴ Колективните договори и поединечните договори за вработување може да предвидуваат единствено права што се поповолни за работниците. Во случајот кога определени права што се уредени во понизок извор (на пр., договор за вработување или колективен договор) се помалку поволни, т.е. спротивни на соодветните права што се уредени во повисокиот извор (на пр., колективен договор на повисоко ниво или закон), тие се сметаат за ништовни и се применуваат одредбите што се предвидени во непосредно повисокиот извор. Од другата страна, македонското трудово законодавство (т.е. Законот за работни односи) не го предвидува експлицитно *начелото за дерогирање „in reius“* што би им дозволило на страните во колективните договори да отстапат од императивните норми што се утврдени во законот и да воведат помалку поволни права за работниците,

11 Според податоците со коишто располага МТСП за синдикати од постапки во надлежност на МТСП.

12 Според податоците со коишто располага МТСП за здруженија на работодавачи од постапки во надлежност на МТСП.

13 Видете Каламатиев, Т. и Ристовски, А. *Процена на потребите за услуги за Сојузот на синдикати на Македонија* (ССМ), 2019 г., стр. 3.

14 Видете ЗРО, член 12, ставови 2 и 3.

дури и во ситуации кога претпријатието се соочува со финансиски тешкотии. Меѓутоа, колективните договори во Северна Македонија им допуштаат на работодавачите што се соочуваат со финансиски тешкотии привремено да ја намалат најниската основна плата. Не само што е контроверзна правната валидност на таквите одредби, туку и дилемата е дополнително засилена во случаите кога секторската најниска основна плата е еднаква на националната минимална плата. Досега, во практиката, никој не ја оспорил правната валидност на овие одредби во колективните договори.

Македонското трудово законодавство не ја препознава правната можност за продолжување на примената на колективните договори. Оттаму, не постои правен механизам за проширување на опфатот на колективните договори на неорганизираните претпријатија.

Законските правила што го уредуваат *времетраењето на колективните договори* се нејасни и водат кон различни толкувања во практиката. ЗРО предвидува дека колективен договор *може да се склучи* за период од две години, со можност за продолжување со писмена согласност на страните на договорот.¹⁵ Меѓутоа, од таквата одредба не може јасно да се заклучи дали постои и кое е минималното или максималното времетраење на колективните договори.¹⁶ Оттаму, во практиката, постојат колективни договори што се склучени за две или повеќе години, за неопределен временски период или без да се наведе нивното времетраење. Важењето на колективните договори што се склучени за определено време вообичаено се продолжува на двата начина што се предвидени во ЗРО: со спогодба на страните на договорот што се склучува најдоцна 30 дена пред истекот

на важењето на колективниот договор; или преку автоматско продолжување на важењето се до склучувањето нов колективен договор.¹⁷

Обврската за *доставување и регистрација* на колективните договори во Министерството за труд и социјална политика (МТСП) упатува на ОКД и ПКД, вклучувајќи ги нивните продолжувања, измени и дополнувања, откажувања или пристапувања, но не и на ПдКД, со исклучок на тоа што страните во ПдКД го известуваат МТСП за нивното склучување и времетраење. По доставувањето и регистрацијата (во случајот на ОКД и ПКД) и известувањето (во случајот на ПдКД) на МТСП, колективните договори мора јавно да се објават. ОКД и ПКД и нивните измени се објавуваат во „Службен весник на Република Северна Македонија“, додека, пак, ПдКД се објавуваат на начинот што е утврден со договорот.¹⁸

15 Видете ЗРО, член 226.

16 Уставниот суд на Северна Македонија (Одлука бр. 73/2014 од 02.07.2015 година) наведува дека „Законот не го уредил времетраењето на колективните договори на императивен начин, односно не утврдил обврска договорот да се склучува на точно определено време, туку тоа го препуштил на диспозицијата на субјектите на колективното договарање“.

17 Видете ЗРО, член 228.

18 Видете ЗРО, член 232.

2. Динамика на колективното договарање

► Преговарање за националната минимална плата

Во колективното договарање, во најголема мера, не учествуваат ниту владата ниту претпријатијата, со исклучок на претставниците на претпријатијата од страната на работодавачите. Сепак, на седниците на Економско-социјалниот совет се вршат трипартитни преговори. Ова е вообичаено форумот каде што владата ги претставува своите намери во однос на различни прашања од областа на работните односи и преговорите продолжуваат со презентирање на различни и често спротивставени гледишта. Меѓутоа, преговорите зависат од темата и за „полесните“ теми, како што се, на пример, тековните дискусии за новиот Закон за работни односи, дискусијата се одвива полесно. Од друга страна, пак, за „потешките“ теми, што, меѓу другото, имаат и политичка компонента, како што е прашањето за националната минимална плата, дискусиите се потешки. Вообичаено владата го брани својот став што произлегува од предизборните ветувања и се повикува на аргументот за добросостојбата на работниците, што се поддржува од синдикатите, додека работодавачите презентираат податоци за разнишаната продуктивност и за притисокот што зголемувањата на националната минимална плата може да го извршат врз задржувањето на работните места и за израмнувањето на платите што тоа може да го имплицира. Во последно време, по интензивни преговори, владата го напушти својот првичен обид да ја зголеми националната минимална плата на 16.000 МКД и овој износ го намали прво на 15.500 МКД и конечно на 14.500 МКД, што е еднакво на нивото што беше договорено пред избивањето на пандемијата (но сепак претставува голем скок од 12.508 МКД).

Покрај зголемувањето со ад хок одлуки, националната минимална плата се усогласува рамномерно со индексот на трошоците на живот, растот на БДП и просечниот раст на платите, но во последно време овие усогласувања беа незначайни во споредба со ад хок зголемувањата.

► Подготовки за процесот на колективно договарање на платите

Подготовките и процесот за колективно договарање на платите во Северна Македонија се вршат на прилично неформален начин. Спроведувањето на процесот во практиката во голема мера зависи од волјата на договорните страни. Законот за работни односи е ограничен на определени минимални барања (формални предуслови) како што се обврската на лицата што ги застапуваат страните во колективното договарање да имаат овластување од своите органи и да преговараат со добра волја. Од другата страна, во практиката, не најдовме каков било формален документ (протокол) усвоен од социјалните партнери што ги утврдува редоследот на фазите и динамиката на колективното договарање (од почетната иницијатива до потпишувањето на КД) или уредува други прашања од интерес за процесот на колективно договарање (како што е операционализацијата на правното начело за преговарање со добра волја).

Колективното договарање вообичаено започнува на иницијатива од една од договорните страни (синдикатот или здружението на работодавачи). Иницијативата за преговори може да биде придружена од листа предлози што би биле предмет на преговорите или од нацрт текст на колективниот договор или измените на постоечки колективен договор.

Предлозите што ги поднесува која било од двете договорни страни вообичаено се разгледуваат на највисокото ниво од другата страна (на пример, од Управниот одбор на ОРМ или секторските здруженија на работодавачи што се здружени во ОРМ, или од Претседателството на ССМ или синдикатите што се здружени во ССМ). Предлозите се разгледуваат со соодветно внимание и стратегијата за преговарање што ја применуваат страните на договорот обично се состои од утврдување „горна и долна“ граница на допуштените отстапувања од сопствените преговарачки позиции. Бројот на претставници што учествуваат во колективното договарање се утврдува од договорните страни и се разликува од случај до случај. Синдикатите обично инсистираат на вклучување голем број учесници од двете страни во преговорите (на пример, по 8 претставници од секоја страна во колективното договарање за ОКД за приватниот сектор или по 12 претставници од секоја страна за склучувањето определи ПКД, како што е КД за вработените во земјоделството и прехранбената индустрија). Вообичаена практика пред да започнат преговорите е договорните страни да ги проверат овластувањата на претставниците од спротивната страна, со цел колективното договарање и постигнатите резултати во тој процес да добијат легитимитет. Прашањата што се предмет на преговорите се разгледуваат пленарно (од сите учесници во преговорите), но доколку дојде до посложени прашања, тие може да се разгледуваат и во посебни работни групи. Сите соговорници со кои спроведовме интервјуа недвосмислено изјавија дека прашањето за договарањето на платите е најважното прашање во колективното договарање.

► Влијание на националната минимална плата врз колективно договорените плати

Не постои водечки сектор што служи како репер при утврдувањето на минималната

плата на секторско ниво, овде означена како најниската основна секторска плата. Наместо тоа, националната минимална плата се смета за репер за платите, со оглед на тоа што најниската основна секторска плата не може да биде пониска од националната МП. Утврдувањето на националната минималната плата е посебна приказна, но таа вообичаено се утврдува следејќи ги предизборните ветувања (видете дел 2). Пред да биде воведена националната минимална плата во 2012 година, преговорите меѓу социјалните партнери за ова прашање беа многу тешки и обично завршуваа во ќорсокак. Имено, разликите меѓу она што го бараше синдикатот и она што го нудеа работодавачите беа поголеми од 2:1, така што преговорите вообичаено се одложуваа на неопределено време и всушност никогаш не продолжуваа. Оттаму, воведувањето на националната минимална плата во 2012 година ги врати страните на преговарачката маса и го поплочи патот за полесно постигнување компромисни решенија. Новоутврдената минимална плата потоа беше преточена во општите, гранските и КД на ниво на претпријатие. Како што може да се види од табелите во прилогот, дел од ПКД содржат автоматски одредби: „најниската основна плата во секторот е еднаква на МП на национално ниво“, додека, пак, дел од нив ја изразуваат најниската основна плата во секторот во апсолутен износ (што претпоставува определено ниво над тогашната МП) и ова тековно претставува проблем бидејќи овие ПКД не се повторно договорени во меѓувреме. Всушност, реалноста покажа дека компромисот во текот на преговорите на ниво на гранка вообичаено не ја надминува МП на национално ниво. Во определени случаи каде што гранските колективни договори предвидуваа плата што е повисока од националната минимална плата, разликата беше избришана од последователните (големи и политички мотивирани) зголемувања на минималната плата на национално ниво. Договорните страни на гранските КД не беа расположени за повторно договарање ново зголемување на најниската основна плата и, со оглед на тоа што најниската основна плата беше утврдена во апсолутен износ наместо како удел во

националниот минимум, најниската основна плата што претходно беше утврдена на повисоко ниво од националната минимална плата стана еднаква на ново зголемената национална минимална плата.

МП влијае врз основната плата во колективните договори, што, за возврат, влијае врз сите колективно договорени плати над долната граница, бидејќи тие се утврдени врз основа на шема на коефициенти (видете во прилогот). Ова би значело дека таквите „ефекти на прелевање“ се институционализирани во целото стопанство и потенцијално се далекусежни (т.е. дека зголемувањето на МП резултира со спирален раст на платите). Меѓутоа, една недамнешна студија (Петрески и др., 2020 г.) сугерира дека таквиот ефект на прелевање е занемарлив, т.е. зголемувањето на националната МП води кон групирање на платите околу тоа ниво, додека шемите на коефициенти се применуваат во различна мера. Ставот на синдикатите е дека бројот на претпријатијата што не ги применуваат јасно скалите на плати е голем, додека работодавачите поuverено одговорија дека таквата непримена е поприсутна кај работодавачите што не се дел од здруженијата на гранско ниво, така што за нив гранските ПКД ниту се задолжителни ниту тие чувствуваат каква било обврска да ја следат строго општата скала на платите од КД. Ова беше, исто така, потврдено во еден од разговорите со претставник на синдикатите на ниво на претпријатие, кој изјави дека последните зголемувања на МП на национално ниво биле почитувани во однос на нивото на МП, но не и во однос на платните категории; според неговите груби процени ефектот на прелевање се почувствувал на нивоата на коефициентите на плати што се блиску до МП (приближно 10-15% над МП). Меѓутоа, од другата страна, во другото претпријатие што ја имаше утврдено најниската основна плата на ниво над националниот/секторскиот минимум, платната категорија била целосно почитувана, дури и во случаите кога МП на ниво на претпријатието бележела раст, што испитаникот го припишува на силната финансиска состојба на претпријатието и неговата политика за грижа за

добросостојбата на вработените. Според тоа, веројатно е дека ефектот на прелевање во крајна линија зависи од силата на синдикатот, финансиската положба на претпријатието, како и од некои прилично странични прашања, како што се семејните политики што се водат на ниво на претпријатието и социјалната одговорност.

Еден куриозитет што е поврзан со скалата на платите и што беше увиден во текот на интервјуата беше дека тоа дека синдикатите изразија намера да ги прошират коефициентите на платите. Меѓутоа, таквото проширување ќе биде од корист за вработените само ако се заснова врз објективни критериуми, како што се сложеноста, одговорноста, вештините, искуството, итн. - и според тоа ќе биде од корист за еднаквоста на платите, додека во спротивно може да ја влоши нееднаквоста на платите. Наместо тоа, синдикатите не беа целосно јасни и уверливи во врска со тоа како би можеле да се изборат за повисока најниска плата на гранско ниво. Дополнителна точка што беше претставена од синдикатите беше нивната намера да го воведат степенот на завршено образование во описите на работните места и поврзаната сложеност и скалата на платите, но работодавачите јасно истакнаа дека ова ниту е планирано ниту е поволно за ниви, бидејќи сложеноста на работното место делумно го одразува нивото на вештини што се бара од работникот.

► **Периодичност на преговорите за плати преку колективното договарање**

Не постои формална рамка што ја утврдува периодичноста на преговорите. Периодичноста во колективното договарање зависи од околностите. Таа вообичаено се поврзува со истекувањето на важноста на КД што сте склучени на определено време и, како последица на тоа, склучувањето спогодба за продолжување на нивното важење (на пр., во случајот на ОКД за приватниот сектор и КД за вработените од тутунското стопанство) или склучувањето ново колективен договор

(на пример, во случајот на КД за вработените во земјоделството и прехранбената индустрија). Во другите случаи, повторното договарање/измените на КД се последица на потребата за усогласување на веќе склучениот колективен договор со измените во трудовото законодавство или со одлуките на Уставниот суд (на пр., во случаите на ОКД за приватниот сектор; КД за вработените од тутунското стопанство и КД за кожарската и чевларската индустрија). Договорните страни, исто така, вршат колективно договарање за да ги изменат постоечките колективни договори во време кога тие сметаа дека определено прашање е зрело да стане предмет на колективен договор (на пр., во случајот на измените на ОКД за приватниот сектор во 2015 година поради воведувањето на надоместокот за годишен одмор) или кога ургентноста на определена ситуација условува такви измени (на пр., во случајот на измените на ОКД во 2016 година за да се продолжи времетраењето на платеното отсуство од работа поради природни катастрофи како резултат на катастрофалните поплави во Скопје и околината). Конечно, во определени случаи, периодичноста на колективното договарање зависи, исто така, од тоа дали договорните страни постигнале спогодба за износот на најниската основна плата (на пр., во случајот на КД за вработените од тутунското стопанство или КД за вработените во земјоделството и прехранбената индустрија).

Доказ за недоследноста во периодичноста на колективното договарање е тоа што, од 2016 година наваму, договорните страни не склучиле измени или спогодба за продолжување на важењето на кој било од анализираниите колективни договори. Важењето на овие колективни договори беше продолжено по автоматизам.



3. Користени информации и практики во утврдувањето на платите преку колективното договарање

Општиот колективен договор и гранските КД предвидуваат десетици показатели што треба да се следат при утврдувањето и усогласувањето на платите за да се одржи животниот стандард на работниците. Овие показатели вообичаено ги вклучуваат стапките на раст на БДП, трошоците за живот, општото ниво на платите, продуктивноста, профитабилноста, социјалните надоместоци и други економски и социјални фактори. Меѓутоа, квалитативните согледувања укажуваат дека сите овие аспекти ретко кога се земаат и разгледуваат длабински, со темелна квантитативна анализа што се врши како основа за преговорите. Наместо тоа, минималната плата на национално ниво и зголемената цена на чинење на потрошувачката кошница обично се користат на почетокот на дискусиите како аргументи за повисоки секторски плати. Кога синдикатите и работодавачите преговараат во практиката, клучната информација што ја користат е положбата на гранката во однос на обртот и добивката (свкупните финансиски состојби). Синдикатите започнуваат со тоа како се развивала просечната плата во гранката и тоа го користат како клучен аргумент во барањето за зголемување на најниската основна плата во секторот. Од другата страна, работодавачите енергично упатуваат на хетерогеноста на гранката, односно, дека таквиот просек е добиен како резултат на тоа што просторот е пополнет со многу различни претпријатија од аспект на нивната финансиска моќ. Така, двете страни го набљудуваат истото нешто низ различни призми: синдикатите низ призмата на просеците; работодавачите низ призмата на нееднаквостите во рамките на гранката. Како резултат на тоа, конечно договорената најниска основна плата во секторот е еднаква

или не е многу далеку од минималната плата на национално ниво.

На ниво на претпријатие, појдовната точка во преговорите за плати е платата што е предвидена во колективниот договор на ниво на гранка или оддел (во случаите кога постои таков договор) или општиот колективен договор, а претпријатијата со КД обично ги имаат најниските основни секторски плати. Сепак, преговорите за плати вклучуваат информации за финансиската положба на претпријатието. На пример, преговорите резултирале со најниска основна плата во претпријатието што е повисока од платата утврдена во гранскиот КД кај некоја извозно ориентирана фабрика од прехранбената индустрија што е во добра состојба; фактот што претпријатието е во добра состојба и одржливо бил искористен од синдикатот за залагање за повисоки плати. Првично, преговорите се одвивале непречено за утврдување плата во претпријатието што е 25% повисока од најниската основна плата во секторот, иако овој позитивен исход бил доведен во прашање од ненадејните големи покачувања на минималната плата на национално ниво, и сепак најниската основна плата во претпријатието останала повисока од националниот/секторскиот минимум. Интересно е тоа што искуството на претпријатието – на коешто му посведочија и социјалните партнери на гранково ниво – било искористено за залагање за повисока минимална плата за целата прехранбена индустрија, но тоа поминало без успех, со аргумент дека одделот е прилично разновиден и дека сите претпријатија не може да издржат минимална плата што е значајно повисока од почетниот минимум.

4. Структурирање и усогласување/нараснување на плаќањата во КД

► Клучни карактеристики на содржината на КД што е поврзана со платите

Утврдувањето на платите преку слободното колективно договарање меѓу синдикатите и здруженијата на работодавачите во Северна Македонија единствено откако земјата ја стекна својата независност од поранешна Југославија и по усвојувањето на првиот закон во областа на трудот (Законот за работни односи од 1993 година) што го утврди начелото за договорно уредување на работните односи и, како последица на тоа, воведувањето на Колективните договори како извор на трудовото право со којшто се утврдуваат платите и плаќањето.

Законот за работни односи од 2005 година го унапредува плурализмот на изворите на трудово право, упатувајќи на можноста за уредување на правото на плаќање на работниците со *закон, колективен договор и договор за вработување*.¹⁹ Во согласност со важечкото трудово законодавство, утврдувањето на платите во приватниот сектор преку нормативни акти на државата е ограничени на неколку области како што се: плаќањето и износот на минималната плата на национално ниво (прашања што се уредени во Законот за минимална плата од 2012 година и последователните измени) и општите прописи во однос на структурата и составот на платите, како и условите и гаранциите за плаќањето на платите

(прашања што се уредени во Законот за работни односи од 2005 година).

Основниот извор на право за утврдување на платите се колективните договори, додека договорите за вработување имаат супсидијарно значење (земајќи го предвид законски пропишаното начело на „поволност“ во работите односи) и во голем број случаи примарно значење (ако областа во којашто е склучен индивидуалниот договор за вработување не е опфатена со колективен договор или ако постоечкиот колективен договор не е применлив). Во практиката, платите често се утврдуваат преку *Правилници или Уредби* што претставуваат едностранни акти на работодавачите што не бараат вклучување (ниту информирање ниту консултирање) на работничките претставници, односно на синдикалните претставници. Според тоа, иако определени ПдКД (на пр., ПдКД на *не е откриено која* финансиска институција) предвидуваат повеќе одредби што се поврзани со плаќањето на платите, прашањата во врска со систематизацијата на поединечните работни места/занимања и утврдувањето на нето најниската основна плата за секоја поединечна позиција е препуштено да се уреди преку акт на работодавачот.

19 Видете член 105, став 1.

Системот за исплата на платите и структурата на платите начелно се утврдуваат преку ОКД за приватниот сектор, што утврдува унифицирана формула за пресметка на платите, што понатаму е пресликана во посебните и поединечните колективни договори во приватниот сектор. Во согласност со формулата, платата се добива преку **множење** на износот на *најниската основна плата* (таканаречена пресметковна вредност за единица коефициент) што е утврдена во КД на ниво на гранка односно оддел (ПКД) или на ниво на работодавач (ПдКД) со *коефициентот на сложеност на работното место* на коешто работи работникот според договорот за вработување. Всушност, формулата се состои од две компоненти: *најниска основна плата* и *коефициент на сложеност на работното место*.

► Најниска основна плата

Поимот „најниска основна плата“ има две функции. Според првата, тој служи за утврдување на најниската цена на чинење на трудот во гранката/одделот, т.е. на ниво на работодавач за наједноставните работни места со најнискиот коефициент (коефициент 1). Според оваа функција, најниската основна плата се приближува кон минималната плата на национално ниво што е дефинирана како *најнискиот месечен износ на основна плата што работодавачот е должен да му ја исплати на работникот за работа извршена за полно работно време*.²⁰ Меѓутоа, за разлика од националната минимална плата, најниската основна плата, односно пресметковната вредност за единица коефициент, се утврдува со колективен договор и се применува единствено во областа за којашто е склучен колективниот договор. Од КД што беа предмет на анализа, единствено *ПдКД на *не е откриено кое* производно претпријатие* предвидува најниска основна нето плата (15.000 МКД) *што е повисока од минималната плата на национално ниво*. Преостанатите КД или предвидуваат најниска основна нето плата *еднаква на износот на минималната плата на национално ниво*

(на пр., ПКД за заштитните друштва, ПКД за хемиската индустрија и ПКД за за кожарската и чевларската индустрија), *најниска нето плата што тековно е под износот на минималната плата на национално ниво* (на пр., ПКД за вработените во земјоделството и прехранбената индустрија што ја утврдува најниската основна нето плата за одделот „прехранбена индустрија“ во износ од 9.900 МКД и за секторот „земјоделство“ во износ од 10.150 МКД; ПКД за вработените од тутунското стопанство што ја утврдува најниската основна нето плата во износ од 10.650 МКД и ПдКД на *не е откриено кое* производно претпријатие што ја утврдува најниската основна нето плата во износ од 12.508 МКД) *или воопшто не го утврдуваат износот на најниската основна нето плата* (на пр., ПКД за угостителството во Македонија). Во секој случај, ако КД не го утврдува износот на најниската основна плата или утврдува износ што е понизок од минималната плата на национално ниво, износот на најниската основна нето плата за наједноставното работно место не може да биде помал од тековната национална нето минимална плата од (тековно) 14.934 МКД. Според работодавачите, големите зголемување на националната минимална плата понекогаш има спротивен и обесхрабрувачки ефект врз договорното утврдување на најниските основни плати преку ПКД или ПдКД. Оттаму, работодавачите што согласно некои КД биле обврзани да плаќаат најниска основна плата што е повисока од минималната плата на национално ниво го искористиле зголемувањето на националната минимална плата за нивелација на најниската основна плата со националната минимална плата.

Според втората функција, најниската основна плата се користи за пресметка на *најниската основна нето плата* во гранката/одделот, т.е. работодавачот, односно, цената на чинење на трудот за работните места што имаат најнизок коефициент на сложеност 1, но и најниската основна нето плата (цената на трудот) за посложените работни места што имаат повисок коефициент на сложеност. Оваа функција на најниската основна плата

20 За ова видете: Закон за минимална плата, член 2

се чини дека е во согласност со измените (т.е. усогласувањето) на ОКД за приватниот сектор од 26 јуни 2012 година, според којшто поимот „најниска основна плата“ е заменет со поимот „пресметковна вредност за единица коефициент“

► Коефициенти на сложеност

Коефициентот на сложеност на работното место на коешто работи работникот е единица што ја мери сложеноста на определено работно место. Моделот за организирање на работните места во групи што се засноваат врз нивниот степен на сложеност е утврден за првпат во ОКД за приватниот сектор, што опфаќа 9 групи на сложеност: Од Група 1 - Едноставни, повторливи и разновидни работи со коефициент 1,00 до Група 9 – Најсложени, специјализирани, креативни и самостојни работи со коефициент 3,00. Овој модел начелно се следи од колективните договори на пониско ниво, иако е можно во нив да бидат идентификувани различни групи. Така, на пример, КД за угостителство предвидува 9 групи на сложеност што утврдуваат повисоки

коефициенти во споредба со коефициентите што се предвидени во ОКД и завршуваат со 3,50, додека, пак, коефициентите на сложеност на *не е откриено која* финансиска институција се протегаат до 5,50. Иако вредноста на коефициентот зависи од сложеноста и одговорноста на работното место, таа е утврдена и врз основа на други (субјективни) критериуми како што се: *квалификации, стекнати вештини* на работникот, итн. Според синдикатите, во идните преговори за ОКД за приватниот сектор, тие ќе бараат автоматско зголемување на коефициентите врз основа на степенот на завршено образование на работникот, независно од работното место и описот за коишто работникот го склучил договорот за вработување. Таквото барање може да биде поволно за оние работници што се на работни места систематизирани во пониските групи на сложеност. Работодавачите, од другата страна, веруваат дека степенот на коефициентот треба да биде сразмерен на сложеноста на работата и да остане ист без оглед на тоа дали некој работник со завршен факултет работи на работно место за кое се бара понизок степен на завршено образование.

► Елементи за плаќањето во КД

Законот за работни односи и Колективните договори дефинираат три основни компоненти на платата: *основна плата, дел од плата за работна успешност и надоместоци (додатоци на плата)*. Дополнително, значајни компоненти што ја сочинуваат платата се: *надоместоци на трошоци поврзани со работата и останати видови надоместоци и надоместоци во натура*. Од нив единствено основната плата се исплаќа во фиксен износ. Исплатата на останатите компоненти зависи од исполнувањето определени услови. **Платите мора секогаш да се исплаќаат во парична форма.** Плаќањето во натура е можно само за определени видови надоместоци на

трошоци поврзани со работата (на пример, трошоци за исхрана и патни трошоци, итн.) и некои други видови надоместоци (на пример, јубилејна награда дадена во форма на подарок, итн.). Составот на платите исто така ги вклучува надоместоците за периодот во којшто работникот е оправдано отсутен од работа во случаите и за времетраењето што се утврдени со закон и колективен договор (*надоместоци за платено отсуство од работа*).

► Основна плата

Основната плата (најниската основна нето плата) се плаќа за работа со определена

количина и квалитет обезбедена од работникот во рамките на работниот однос. Количината и квалитетот на вложениот труд како мерки за постигнување на основната плата се утврдени врз основа на два критериуми: часови на работи и/или работна успешност. Вообичаено, колективните договори ги комбинираат претходно наведените два критериуми, при што основната плата се утврдува како „плата што се заснова врз време“ што се исплаќа за „полно работно време“ и „нормални услови за работа“ од едната страна, и плата што се исплаќа врз основа на постигнувањето определени просечни резултати во работењето што обично се опишуваат со општиот поим „нормален учинок“. Додека полното работно време е утврдено во Законот за работни односи и не може да надминува 40 часа неделно, нормалниот работен учинок се утврдува во најголемиот дел од анализираниите колективни договори, но само во неколку од нив е објаснет подетално. Така, во согласност со КД за вработените во земјоделството и прехранбената индустрија, тутунското стопанство и КД на две *не е откриено кои* производни претпријатија, нормалниот работен учинок значи однапред утврдени работни резултат врз основа на општо прифатени норми и нормативи, особено *обемот и квалитетот на работата и економичноста и ефикасноста во користењето на средствата*. Во анализираниите колективни договори не најдовме подетални спецификации на нормите и нормативите што работникот треба да ги исполни за да постигне нормален работен учинок и, според тоа, во случајот кога постојат, тие се утврдени од работодавачот со интерен акт. Синдикатот, исто така, е посредно вклучено во оценувањето на изводливоста на нормите и нормативите. Оттаму, ако определен дел од работниците во определени гранки (на пример, 30% во случајот на КД за вработените во земјоделството и прехранбената индустрија или 50% во случајот на КД за хемиската индустрија) не ги исполнуваат утврдените норми и нормативни, синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување.

Кога се анализира „работниот учинок“, односно исполнетата норма, како критериум за постигнување на основната нето плата, Одлуката на Уставниот суд на Република Македонија од 2018 година треба, исто така, да се земе предвид.²¹ Со оваа Одлука, Уставниот суд го укина делот „исполнет нормиран учинок“ од одредбата на Законот за минимална плата што го утврдуваше системот за плаќање на минималната основна нето плата. Во согласност со тогашниот закон, „исполнетиот нормиран учинок“ се утврдувал еднострано од работодавачот, без наведување на вклучувањето на работниците во утврдувањето на нормата. Оттаму, со усвоената Одлука, целта на Уставниот суд била да се елиминираат сите ризик што ги доведуваат во прашање остварувањето и плаќањето на износот на минималната плата на национално ниво. Без оглед на оваа Одлука, во практиката сè уште постојат КД што предвидуваат можност за плаќање пониска нето плата од основната нето плата ако работникот не го постигне нормалниот работен резултат поради причини што зависат од работникот (на пр., КД за кожарската и чевларската индустрија, член 37, став 5) или што предвидуваат можност за намалување на платата до 20% ако работникот постигнува потпросечни резултати (на пр., КД на *не е откриено кое* производно претпријатие, член 62, став 5). Сепак, овие колективни договори и даваат легитимитет на можноста за намалување на основната плата, но не на најниската основна нето плата. Овој наод е поткрепен од интервјуата со синдикатите, според коишто во практиката често се случува работникот што не ја постигнува утврдената норма да добие основна нето плата што е пониска од најниската основна нето плата предвидена за неговото/нејзиното работно место, но таа плата во никој случај не може да биде пониска од најниската основна плата за работното место со најмал степен на сложеност со коефициент 1 или од националната минимална нето плата утврдена со закон. Неисполнувањето на утврдената работна успешност (исполнета норма) не смее да води кон намалување на

21 Видете: Одлука на Уставниот суд на Р. Македонија, бр. 133/2017, од 18 април 2018 година.

најниската основна плата на работникот бидејќи за тоа не постои законски основа предвиден во Законот за работни односи. Последиците што ги трпи работникот што не ја исполнил нормата може да доведат до постапка за процена на неговите/нејзините работни способности, по што, ако работникот не го подобри своето работење, работодавачот може да го откаже договорот за вработување на работникот поради лични причини.²² Плаќањето основна плата што е пониска од најниската основна плата (вклучително и пониска од минималната плата на национално ниво) е законски можно преку привремено отстапување што е предвидено во ОКД во случај на потешкотии во работењето. Овој исклучок е предмет на уредување на ОКД за приватниот сектор и колективните договори на пониско ниво и тој овозможува намалување на пресметковната вредност за единица коефициент за најмногу 20% и во временски период не подолг од шест месеци. Меѓутоа, вработените имаат право на исплата на разликата (враќање на намалените 20%) во рок од шест месеци по надминувањето на тешкотиите во работењето на работодавачот. Работодавачот што сака да ја примени оваа мерка мора прво да изготви програма за надминување на проблемите и да добие согласност од синдикатот.

► Плаќања поврзани со работната успешност

Делот од платата за работна успешност е стимулативната, т.е. варијабилната компонента на платата што им се исплаќа на поединечни или групи работници за постигнување подобри резултати во вршењето на своите работни активности. Таквата компонента може да се најде во сите анализирани колективни договори, што ги предвидуваат истите или слични критериуми и мерила за утврдување на делот од платата за работна успешност (домаќински однос, обем, квалитет, креативност и инвентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеди во процесот на работење,

ефикасност и користење на средствата за работа и работното време, итн.), како и истата или слична процедура за мерење или проценување на работната успешност (при што работниците однапред се запознаваат со критериумите и мерилата што се користат за добивање зголемена основна плата поради постигнување работна успешност што се оценува од страна на раководителот). КД за угостителството детално го уредува плаќањето на делот од платата за работна успешност преку можноста за зголемување на основната нето плата за најмногу 30% врз основа на неколку поединечни критериуми (на пр., навремено извршување на работите, остварена продуктивност на трудот, заштеди во процесот на работење, ефикасност во користењето на работното време, обем и квалитет на извршените работи) што учествуваат во зголемувањето на основната плата со по 5%. Покрај исплатата на делот од платата за работна успешност, колективните договори предвидуваат можност за исплата за зголемена основна плата поради успешност во деловните активности на работодавачот.

► Додатоци

Додатоците на плата се исплаќаат за посебни услов за работа што произлегуваат од условите за работа на работното место или од распоредот на работното време. Тие главно претставуваат копија на она што е предвидено во ОКД, при што некои ПКД предвидуваат (малку) поголеми права²³, и оставаат простор за натамошни поголеми права што би се уредиле со колективен договор на ниво на работодавач. Колективните договори предвидуваат плаќање на додатоци во случаите кога: *работникот е изложен на неповолните влијанија на околината* (чад, прав, влага, итн.), *употребува заштитни средства* (заштитни чевли, гас маски, маски против прав, итн.) или *е изложен на посебни опасности* (пожар, вода, експлозија, итн.). Меѓутоа, ниеден од нив не го утврдува износот на додатоците. Ситуацијата е целосно различна кога станува збор за

22 Видете ЗРО, член 76, став 1, точка 1 и член 80.

23 На пр., ОКД предвидува 35% надоместок на просечната плата, а ПКД предвидува 40% или 50%.

додатоците што се плаќаат за посебните услови што произлегуваат од распоредот на работното време. Колективните договори предвидуваат зголемување на основната плата за определен процентуален износ што се пресметува по час/ден во следниве случаи: *за прекувремена работа* – 35% (со КД на *не е откриено кое* производно претпријатие - 35% за прекувремена работа до 8 часа неделно и 50% за прекувремена работа над 8 часа неделно, додека со КД на *не е откриено кое* производно претпријатие, за секој час прекувремена работа во износ од 40%), за работа ноќе - 35% (со КД за КД на *не е откриено кое* производно претпријатие – 40%), *за работа во три смени* – 5%, *за работа во ден на неделен одмор* – 50% и *за работа на празници и неработни денови утврдени со закон* - во износ на редовниот надоместок за час/ден работа на работникот, односно, надоместок за платено отсуство од работа (100%) плус редовниот надоместок за час/ден за работните часови поминати на работа зголемен за 50% (100% + 50%) или вкупно 250%. Во практиката, работодавачите се соочуваат со дилеми поврзани со плаќањето на додатоците на плата кога работата на работникот за време на празници е истовремено прекувремена работа и/или работа во ден на неделен одмор. Во таквите случаи треба да се примени правилото што се предвидува во ОКД за приватниот сектор и во други КД, според кое „*додатоците меѓусебно не се исклучуваат*“. Оттаму, во случај ако работникот работи на државен празник и ако извршената работа излегува од рамките на нормалното работно време (прекувремена работа), работодавачот би бил обврзан да му исплати додаток на работникот врз три основи, имено: редовен надоместок за час/ден, т.е. надоместок за платено отсуство од работа (100%) + додаток за работа на празник (100% + 50%) + додаток за прекувремена работа (100 + 35%), или вкупно 385% од надоместокот за час/ден на работникот. Слично на тоа, ако работникот работи на државен празник што се паѓа во недела или некој друг ден што е назначен како ден на неделен одмор, и одработените часови се прекувремена работа, додатоците би се плаќале кумулативно врз три основи: редовен надоместок за час/ден, т.е.

надоместок за платено отсуство од работа + додаток за работа на празник (250%) + додаток за прекувремена работа (135%) + додаток за работа на ден на неделен одмор (150%), или вкупно 535% од надоместокот за час/ден на работникот.

Групата додатоци го вклучува и таканаречениот додаток за „работен стаж“, односно додаток за искуство. За секоја година работен стаж (искуство) основната плата на работникот по автоматизам се зголемува за 0,5%.

► Надоместоци на трошоци поврзани со работата

Надоместоците на трошоците поврзани со работата вообичаено се плаќаат во следниве случаи и износи: *за службени патувања во земјата* (дневници во износ од 8% од основицата), *за службени патувања во странство* (во износот што е утврден со Уредба на Владата), *за теренски додаток*, обично краткорочна работа надвор од просториите на работодавачот (во износ утврден со ПдКД, на пр., во износ од 75% од дневницата за службени патувања во земјата како што е предвидено во КД на *не е откриено* производно претпријатие), *за одвоен живот од семејството* во околности кога работникот е распореден на работа надвор од просториите на претпријатието или надвор од местото на постојаното живеалиште во подолг временски период (не помалку од 60% од основицата, со тоа што во определени КД се утврдува сразмерно намалување на овој додаток ако на работникот му е обезбедено сместување, храна и други услуги), *за трошоците за користење сопствено возило за потребите на работодавачот* (во износ од 30% од цената на литар гориво за секој поминат километар) и *за селидба за потребите на работодавачот* (во висина на стварните трошоци).

Значајни додатоци што може да се вклучат во оваа група се и *надоместоците на трошоците за исхрана и превоз*. Начелно, колективните договори им допуштаат

на работодавачите да ги обезбедуваат овие надоместоци или во натура (преку организирање оброци на работното место и организирање превоз до и од работното место) или во пари. Ако работодавачите ги обезбедуваат надоместоците во пари, тогаш вообичаениот износ на надоместокот за исхрана е до 20% од основницата (на пр., во случајот на КД за заштитните друштва, КД за хемиската индустрија и КД за кожарската и чевларската индустрија), 25 % од основницата (на пр., во случаите на КД за вработените во тутунското стопанство) или во фиксен износ (на пр., 145 МКД на ден, во случајот на КД на *не е откриено кое* производно претпријатие). Вообичаениот износ на надоместокот на трошоците за превоз е еднаков на стварните трошоци во јавниот превоз.

Просечната месечна нето плата по работник во земјата, исплатена во последните три месеци вообичаено се користи како основница за пресметување и плаќање на надоместоците.

► Други додатоци и надоместоци

Колективните договори што беа предмет на анализа предвидуваат други типови надоместоци што се хетерогени според својата природа. Некои од овие надоместоци се третираат како *парична помош* што се распределува за работниците или членовите на нивните семејства. Надоместоците од оваа група вообичаено се плаќаат: *во случај на непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување*, во висина на основницата за плаќање на овој надоместок (во споредба со останатите КД, КД за угостителството предвидува поповолни услови за користење на ова право предвидувајќи дека на работникот му следува надоместок од 50% од основницата за плаќање за непрекинато боледување од 90 до 180 дена); *во случај на смрт на работникот*, во висина од три основници, што му се исплатува на семејството на починатиот работник (КД за угостителство предвидува исплата на пет основници ако смртта на работникот била предизвикана

од несреќа при работа); *во случај на смрт на член на семејството на работникот*, во износ од две основници и *во случај на потешки последици од елементарни непогоди*, најмалку во износ од една основница. Вториот дел од надоместоците може да се третираат како *надоместоци поврзани со работниот стаж* кај работодавачот: *за јубилејна награда*, во износ на основницата за плаќање на овој надоместок, за најмалку десет години работа кај истиот работодавач (КД за угостителство предвидува една и пол основница за 20 години работен стаж и две основници за 30 години работен стаж; КД за вработените во тутунското стопанство предвидува можност јубилејната награда да биде обезбедена како непарична награда, т.е. надоместок во натура за работникот); *при заминување во пензија*, во поголемиот број колективни договори во износ од најмалку две основници (КД за угостителство, тутунско стопанство и *не е откриено кое* производно претпријатие го предвидуваат овој надоместок во висина од три основници). Третиот дел од надоместоците што се класификувани во оваа група може да се третираат како *посебни надоместоци што се исплаќаат за определени пригоди во определено периоди во текот на година*, кога се смета дека работниците имаат зголемени трошоци за живот. Најзначајниот надоместок во овој дел е *регресот за годишен одмор*. Регресот за годишен одмор се исплатува еднаш во годината, дополнително на платениот годишен одмор, за деновите што работникот ги поминал на годишен одмор, како што следува: во висина од најмалку 40% од основницата (во согласност со ОКД за приватниот сектор и определени ПКД) или во поголем износ (најмалку во висина на националната минимална плата - во случајот на КД за хемиската индустрија; најмалку во висина од 45% од основницата за плаќање во прехранбената индустрија - во случајот на КД за вработените во земјоделството и прехранбената индустрија; во висина од 50% од основницата - во случајот на КД на *не е откриено кое* производно претпријатие; во висина од 60% од основницата - во случајот на КД на *не е откриено која* финансиска институција и во износ од една основница - во случаите на КД за вработените во тутунското стопанство и во *не е откриено кое*

производно претпријатие). Колективните договори предвидуваат и исплата на таканаречениот *новогодишен надоместок*. Износот на новогодишниот надоместок што е утврден во колективните договори се движи од износот на националната минимална плата (на пр., во случајот на КД за хемиската индустрија) до 70% од основицата (на пр., во случајот на КД на *не е откриено кое* производно претпријатие).

Просечната месечна нето плата по работник во земјата, исплатена во последните три месеци вообичаено се користи како основица за пресметување и плаќање на претходно наведените надоместоци.

Конечно, во групата на останати видови надоместоци, КД предвидуваат, исто така, исплата на *надоместок за иновации, рационализации и други творештва за потребите на работодавачот*. Надоместоците што се исплаќаат врз оваа основа се утврдуваат со договор склучен меѓу работникот и работодавачот.

Колективните договор што беа предмет на анализа начелно не го третираат прашањето во врска со исплатата на *отпремнина* (како паричен надоместок за работникот во случај на откажување на неговиот/нејзиниот договор за вработување) различно и со поповолни износи од износите што се предвидени во Законот за работни односи. Сличен е и наодот во однос на исплатите на определени надоместоци во натура. Овие видови надоместоци се најмалку застапени во колективните договори. Колективните договори предвидуваат можност за работодавачите (во зависност од економската оправданост) да организираат *превоз на работниците до и од работното место*, како и да обезбедуваат *топол оброк* за работниците на работното место. Меѓутоа, оваа можност се користи во ограничен обем од поединечните работодавачи (на пример, во *не е откриено кое* производното претпријатие). Колективните договори предвидуваат општи одредби во врска со стручното оспособување и образование на работниците, додека, пак, подетални одредби во овој контекст може да се најдат

во КД на *не е откриено која* финансиска институција што ги пропишува условите и постапката за стекнување образование, обука и стручно усовршување на работниците и за доделување стипендии за студенти. Различните услуги и бенефиции, како што е дополнителното колективно осигурување во случај на несреќи или доброволните шеми за приватно здравствено осигурување, купони и картички за попуст за различни производи и услуги и слични непарични или парични надоместоци, вообичаено се обезбедуваат директно преку синдикатите или преку синдикалните солидарни фондови (кога се формирани) или преку работодавачите. Ниеден од анализираните КД не предвидува такви услуги и бенефиции за работниците.

► Платено отсуство од работа

Составните компоненти на платата (основната плата, делот на платата за работна успешност, додатоците, надоместоците за трошоци поврзани со работата и другите надоместоци и бенефиции), начелно, се разликуваат од надоместоците што се плаќаат за времето кога работникот отсуствува од работа во случаите и со времетраење што се утврдени со закон и колективни договори. Додека во првиот случај плата се исплаќа како награда за вложениот труд, односно ефективната работа извршена од работникот, во вториот случај работникот добива платено отсуство од работа во чиешто времетраење се стекнува со таканаречениот „надоместок за платено отсуство од работа“. Надоместоците на плата во случај на отсуство од работа вообичаено се плаќаат во следниве случаи и износи: за *боледување, т.е. привремена неспособност за работа* (во согласност со ОКД за приватниот сектор, за боледување до 15 дена во висина на 70%, а над 15 дена, почнувајќи од првиот ден на боледување до 30 дена, во висина на 90% од основицата и на трошок на работодавачот, додека за боледување над 30 дена на трошок на Фондот за здравствено осигурување); за *деновите кога се користи годишниот одмор* (во висина на основицата); за *денови платено отсуство од работа поради лични или семејни причини* до 7 работни дена во

текот на годината (во висина на основицата); за празници, неработни денови и слободни денови од работа (во износ на основицата); за образование и стручно оспособување во согласност со потребите на работодавачот (во износ на основицата) итн.

Просечната месечна нето плата на работникот во последните 12 месеци вообичаено се користи како основица за

пресметување и плаќање на претходно наведените надоместоци.

Колективните договори, исто така, предвидуваат и пресметување и плаќање надоместоци на плата во случај на отсуство од работа во други случаи како што се: *прекин на работниот процес поради причини од страна на работодавачот, штрајк*, итн.

► Прашања во врска со родовата еднаквост на платите

Уредувањето на родовата еднаквост на платите преку колективни договори е од маргинална важност. Од сите анализирани колективни договори (вклучително ОКД за приватниот сектор), единствено КД за хемиската индустрија содржи одредба што го воспоставува начелото за *еднакво плаќање на работниците за еднаква работа со еднакви барања на работното место*, без оглед на полот. Но, дури и во овој случај, ова е повеќе прашање на „копирање“ на релевантната одредба од Законот за работни односи (член 108) отколку суштинско спроведување на начелото за еднакво плаќање на жените и мажите. Во согласност со наодите од квалитативната анализа (спроведените интервјуа), во практиката не постои разлика меѓу исплатата на платите на жените и мажите што се вработени на истото работно место. Меѓутоа, ниеден од соговорниците не нагласи дека при составувањето на систематизацијата и класификацијата на работните места и утврдувањето на критериумите и барањата за работните места што се распределени во различни групи според сложеноста се посветува посебно внимание на родовата еднаквост на платите. Во колективните договори не најдовме какви било други значајни одредби наменети за креирање еднакви можности и еднаков третман на жените и мажите, подобра рамнотежа меѓу работните и семејните обврски и слично.

Родовото прашање речиси никогаш не било предмет на разговори кога се договараат КД според сведоштвата и на синдикатите и на работодавачите. Двете страни беа

прилично едногласни дека Законот за работни односи започнува со начелото за забрана на дискриминацијата, што потоа се пропагира во сите КД на ниво на гранка и на работодавач, иако, како што покажува прилогот, некои од нив не ја разгледуваат родовата еднаквост на платите експлицитно. Меѓутоа, квалитативните согледувања упатуваат на тоа дека целата правна рамка и практиките се утврдени така што еднакво се вреднува работата на работното место, без оглед на тоа дали на тоа работно место работи маж или жена. Сепак, впечатокот на истражувачите беше дека, особено меѓу синдикатите, концептот за „работа со еднаква вредност“ ретко кога беше разбран, иако е имплицитно приближен преку постоењето на скали на платите. Без оглед на тоа, синдикатите, и особено синдикатот на текстилните работници, изнесоа случај каде, ако некој работодавач смета дека мажот е попродуктивен од жената од какви било причини, дека тој или таа наоѓа начин да ја заобиколи рамката што поттикнува недискриминација, на пр., преку вештачко унапредување на повисоко вреднувано работно место, иако лицето фактички продолжува да ја врши целосно истата работа. Оттаму, се чини дека постои родова разлика во платите, поттикнува од предрасудите на работодавачите дека еден работник (маж) е попродуктивен од друг (жена) за истата работа. Меѓутоа, на таквата практика беше укажано само еднаш во текот на интервјуата што сепак е слаб аргумент за побивање на општиот впечаток дека родовата еднаквост на платите е имплицитно зачувана.

5. Заклучок

„Колективното договарање е мртво во Северна Македонија“ – вака го започна разговорот еден висок претставник на Сојузот на синдикати на Македонија. Нашата анализа горе дава аргументи и за и против оваа теза. Несомнено е дека колективното договарање во земјата постои уште од службеното воспоставување на работните односи со првиот Закон за работни односи од 1993 година и напредуваше значително со преправките на законот од 2005 година, како и со воведувањето на Законот за минимална плата во 2012 година. Страните се согласни дека последно наведениот закон му даде посебен стимул на колективното договарање, за првпат воведувајќи минимална плата на национално ниво што служи како надворешно утврден репер во сите преговори. Дотогаш, отсуството на таков надворешен фактор влијаеше врз заземањето дијаметрално спротивни ставови од страна на синдикатите и работодавачите, што често водеше кон напуштање на процесот од едната или другата страна. Сега и двете страни се согласни дека платите се суштинскиот и најважниот дел од колективното договарање, без оглед на низата други прашања што добија на значење во преговорите со текот на времето, што доведе до решавање на прашањето за најниската основна плата, т.е. плата за работното место со најмала сложеност што потоа се множи со коефициентите од скалата на сложеност на работните места за да се постигне скала на плати што служи како водич во преговорите на пониско ниво, како и додатоците на платата за успешност во работата, останатите надоместоци, итн.

Според тоа, заклучокот од анализата горе е дека колективното договарање во Северна Македонија напредувало, но сепак оставило неколку пречки во различни области, што спречиле одредбите на ниво на гранка значително да излезат од рамките на одредбите од општиот колективен договор за приватниот сектор. Синдикатите се обидуваат да упатат во преговорите на тоа како се

развија просечната плата во определена гранка, но работодавачите се повикуваат на хетерогеноста на гранката, што потоа резултира во утврдување на најниската основна плата во секторот што е еднаква или малку повисока од националната минимална плата.

Ние стекнавме општ впечаток дека колективното договарање некако затаило во последните 3-4 години, на што упатува и фактот дека не се водени повторни преговори за ПКД. Според тоа, нивното важење е обезбедено единствено преку одредбите за автоматско продолжување, но и ова донесе свои проблеми. Конкретно, ПКД што претходно предвидувале најниска плата што е повисока од националниот минимум (сепак во распон од 105-115% од националниот минимум) беа неутрализирани од неодамнешните големи зголемувања на националната минимална плата - особено последното зголемување од октомври 2019 година кога националната минимална плата скокна од 12.508 МКД на 14.500 МКД и дополнително на 14.934 МКД во јуни 2020 година преку автоматското усогласување со растот на БДП, цените и платите. Имено, бидејќи во меѓувреме ПКД не беа повторно договорени, во нив остана најстарата најниска основна секторска плата, додека сите работодавачи беа обврзани са се усогласат со повисокиот национален минимум, но тие несомнено не беа подготвени да го надминат.

Уште еден аспект на колективното договарање што ги инхибира неговата улога и моќ е фактот што гранските КД ги опфаќаат единствено членовите на соодветниот синдикат и здружение на работодавачи, и ваквиот опфат е многу мал. Ова значи дека ако ПКД предвидува поповолна положба на работниците од онаа што е предвидена во општиот КД, лицата што не се членови не може да ја искористат таквата поповолност. Научивме дека во минатата, кога преговорите ќе заглавеле на некое прашање што компанијата

предвидувала дека ќе изврши притисок врз нејзините финансии или врз работните односи, таквата компанија се повлекувала од соодветното здружение на работодавачи. Покрај тоа, анекдоталните докази сугерираат дека скалите на платите не се почитуваат целосно дури и од членовите на здруженијата, што резултира со широко распространето нивелирање на платите по последните зголемувања на националната минимална плата, т.е. групирањето на работниците околу новото ниво на минималната плата.

Како резултат на тоа, треба да се вршат поинтензивни преговори околу колективните договори на нивото на работодавач. Бевме прилично ограничени од овој аспект бидејќи таквите договори не се јавно достапни, ниту пак постојат какви било општи статистички податоци за распространетоста меѓу претпријатијата. Дури и за случајот за којшто бевме информирани, од нас беше побарано да потпишеме договор за доверливост на податоците. Сепак, тие беа доволни за да утврдиме дека постојат вакви ниши на практики во колективното договарање во однос на платите на ниво на работодавач, што се движат од практики на утврдување на најниската основна плата на ниво што е значително повисоко од националниот минимум, воведување скала на коефициентите на сложеност што има поголем распон, воведување детали поврзани со додатоците за успешност во работата, итн.

Сепак, на сите нивоа на колективно договарање, некои очигледно суштински аспекти отсутувале во голема мера. На пример, со исклучок на општата заложба во Законот за работни односи и поголемиот дел од КД против дискриминацијата во работните односи од каков било вид, во ниеден КД не се разработува подетално прашањето за родовата еднаквост на платите, ниту пак ова прашање се јавило во преговорите како нешто што е релевантно, главно поттикнато од фактот што страните имаат претходно разбирање дека тековната поставеност на системот не дава основа за вршење родова дискриминација во однос на плаќањето. Иако ова може да биде валидно во определена мера (како што е документирано од неколку

постоечки студии на темата), сепак тоа може да има елементи на предрасуди, но во овој документ се воздржуваме од извлекување некое посилен заклучок бидејќи ова прашање бара поробусни квантитативни докази. Во врска со ова прашање сè уште наоѓаме определени ограничени практики што постојат на ниво на работодавач. На пример, ПдКД на *не е откриено кое* производно претпријатие предвидува еднократна исплата на националната минимална нето плата на мајки што се вработени со договор за вработување на неопределено време за раѓање дете. Друг позитивен пример е ПдКД на *не е откриено кое* производно претпријатие што одржува две добри практики во областа на „семејната политика“ што се уредени во Правилник (но не во ПдКД): i) По завршувањето на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство во временски период што е утврдено со закон (9 месеци), работодавачот му дозволува на работникот во следните 3 (три) месеци да работи со неполно работно време (50%) и да добива плата за полно работно време; и ii) Работникот има право на траен (до заминување во пензија) месечен надоместок за трето дете во висина од 5% од неговата/нејзината основна плата. Овој надоместок се исплаќа на двата сопружници во случај ако и двата работат во претпријатието. Овие две практики добија големо медиумско внимание и беа следени од други претпријатија во земјата. Од другата страна, практиките во врска со нетипичните облици на договори за вработување, особено лицата што самостојно вршат работи, работниците на далечина, сезонските работници, итн. воопшто не беа присутни. Слично на тоа, одредбите што се однесуваат на работниците со попречености не одат подалеку од општите одредби. Меѓутоа, исто така идентификувавме неколку изолирани позитивни примери на ниво на работодавач, на пр.: i) трајна (до заминување во старосна пензија) исплата на националната минимална плата за двајца „предвремено пензионирани“ работници (едниот со ментална попреченост, другиот со тешко оштетување на горните екстремитети како резултат на повреда на работа), ii) неколку работници што, поради лични здравствени околности, се распоредени на работно место со 50% работно време со плата за работа со

полно време. Сепак, дури и таквите практики во коишто се победнички и двете страни не произлегуваат од ПДКД, туку од правилниците на претпријатието, добрата волја или станува збор за еднократни настани во случаи кога финансиската состојба на претпријатието остава простор за тоа.

Пандемијата на Ковид-19 има моќ да влијае врз колективното договарање. Пандемијата се случи во текот на завршните консултации за новиот Закон за работни односи, што во времето на пишувањето на оваа анализа ниту беше усвоен ниту беше завршен. Сепак, тој може да обезбеди напредување што е од значење за процесот на колективно договарање, како што е дискрециското овластување на Министерот за труд да го прошири опфатот на ПКД и на лицата што не се членови ако тоа е од значаен јавен интерес. Ковид-19 може да го забрза процесот за донесување на законот бидејќи пандемијата налага предвидување одредби што се релевантни за работата на далечина и од дома, или пошироко преиспитување на регулирањето на концептот за „работно време“. Ковид-19 може, исто така, да ги поттикне преговорите на национално ниво и ниво на гранка, а веројатно и на ниво на работодавач, како прво, во однос на потребата за преточување на какви било нови или изменети одредби од националното законодавство во колективните договори на сите нивоа; како второ, во однос на просторот што таквите поместувања може да им го обезбедат на двете страни за да протуркаат некои од прашањата за коишто се залагаат. Единствено тогаш рамнотежата на моќта може да стане опиплива во потребната мера за унапредување на работничките права во Северна Македонија. Според нашето непристрасно мислење, работодавачите изгледаат пофокусирано и робусно, но синдикатите би можеле да ја искористат левичарската влада и да бараат решавање на клучните прашања, што во никој случај не треба да се фокусираат на националната минимална плата, туку попрво на најниската плата во гранките, опфатот на ПКД, почитувањето на скалите на сложеност на работните места и на севкупното одржување на работничките права во земјата.



6. Прилог – Колективни договори: Примерок

► Општ колективен договор

| Аспекти на КД | Опции за одговори |
|---|---|
| Сектор, датум, во сила/со истечена важност | <p>Општ колективен договор (ОКД) за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст), Службен весник на Република Македонија бр. 115/2014.</p> <p>Колективниот договор за приватниот сектор ги опфаќа сите индустриски сектори од областа на стопанството.</p> <p>Овој пречистен текст на Колективниот договор за приватниот сектор е утврден на 13.05.2014 година во Скопје.</p> <p>КД е во сила.</p> |
| Договорни страни | КД е склучен меѓу Сојузот на синдикатите на Македонија – ССМ и Организацијата на работодавачи на Македонија – ОРМ. |
| Вид договор | Основниот текст на КД беше утврден на 10.07.2009 година (Службен весник на РМ бр. 88/2009) по што следеше усогласување од 28.04.2010 година (Службен весник на РМ бр. 60/2010) и од 26.06.2012 (Службен весник на РМ бр. 81/2012), продолжување на КД склучено на 26.06.2012 (Службен весник на РМ бр. 81/2012) и измени и дополнувања на КД склучени на 24.12.2013 (Службен весник на РМ бр. 189/2013), на 13.07.2015 (Службен весник на РМ бр. 119/2015) и на 09.08.2016 (Службен весник на РМ бр. 150/2016). |
| Времетраење на договорниот однос (доколку не е прв договор) | Формално, историјата на колективното договарање меѓу синдикатите и работодавачите на национално ниво во независна и суверена Република Македонија ги влече своите корени во 1994 година и во склучувањето на првиот ОКД за стопанството од 1 јуни 1994 година. Меѓутоа, времетраењето на односите на колективно договарање на национално ниво вообичаено се поврзува со создавањето на законските предуслови што овозможуваат вистински социјален дијалог и со појавата на релевантни и репрезентативни социјални партнери. Таквите предуслови беа создадени со воведувањето на Законот за работни односи во 2005 година и неговите последователни измени, што доведе до склучувањето нов <i>Општ колективен договор за приватниот сектор во 2006 година</i> (Службен весник бр. РМ, бр. 76/06) меѓу ССМ и ОРМ. Во периодот пред донесувањето на Законот од 2005 година, работодавачите беа застапувани од Стопанската комора (што бараше задолжително членство за работодавачите и чиешто надлежности беа првенствено фокусирани на унапредувањето на деловното работење и комерцијалните интереси на претпријатијата) а не од Организацијата на работодавачи на Македонија. |
| Времетраење на договорот | Првично склучен за период од 2 години, но важноста на овој Колективен договор се продолжува ако страните склучат Спогодба најдоцна 30 дена пред датумот на истекот на важноста на Колективниот договор. |
| Опфат на договорот | Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството е национален КД и се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во приватниот сектор. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Број и типови опфатени работници | <p>Овој договор е важечки за сите работодавачи и работници во приватниот сектор од областа на стопанството.</p> <p>Тој се применува за сите видови работници во приватниот сектор, без оглед на времетраењето на нивниот работен однос (неопределено/определено време) или работното време (полно работно време/скратено работно време).</p> |
| Систем за исплата на платите | <p>Основната плата за работното место со најниска сложеност се утврдува на ниво на гранка или работодавач, но не може да биде пониска од минималната плата на национално ниво.</p> <p>Основната плата може да се намали најмногу за 20% и во период од најмногу шест месеци ако работодавачот се соочува со потешкотии во работењето и изготви програма за надминување на потешкотиите со претходна согласност од синдикатот.²⁴</p> |
| Структура на платата | <p>Основната плата се пресметува со множење на најиската основна плата во секторот со коефициентот на сложеност на определена група работни места во која што припаѓа работникот во согласност со договорот за вработување. Групите на сложеност се утврдени на скала од 9 степени во рамките на ОКД, со коефициенти во опсег од 1 до 3, каде што:</p> <p>Група 1 вклучува едноставни, повторливи и разновидни работи со коефициент 1,00</p> <p>Група 2 вклучува помалку сложени, повторливи и разновидни работи со коефициент 1,20</p> <p>Група 3 вклучува сложени, разновидни, повторливи и со повремени појава на нови работи со коефициент 1,30</p> <p>Група 4 вклучува посложени, разновидни работи за кои е потребна самостојност и иницијативност со коефициент 1,50</p> <p>Група 5 вклучува посложени, разновидни работи за кои е потребна голема самостојност и иницијативност со коефициент 1,70</p> <p>Група 6 вклучува значајно сложени работи кои бараат самостојност и иницијативност со коефициент 1,90</p> <p>Група 7 вклучува мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност и иницијативност со коефициент 2,30</p> <p>Група 8 вклучува мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност, иницијативност и специјализираност со коефициент 2,70</p> <p>Група 9 вклучува најсложени, специјализирани, креативни и самостојни работи со коефициент 3,00</p> <p>Ова повлекува дека основната плата за најсложениите работни места во гранката е трипати поголема од најиската основна плата. ОКД остава простор за подетално утврдување на платните категории со акт на пониско ниво.</p> |

²⁴ ОКД бара согласност од синдикатот пред воведувањето на програмата. Не е јасно што точно ова значи во практиката, но, според нашето мислење, тоа треба да патува на заедничко утврдување наместо на консултации, бидејќи работодавачот нема да може да ја спроведе програмата без согласност на синдикатот. Во случај на потешкотии во работењето од страна на работодавачот за кои е потребно времено намалување на основната плата на работниците, не постои државен надоместок (т.е. субвенција) за загубениот приход на работниците.

| | |
|--|--|
| Состав на платата | <p>КД ги пропишува следниве додатоци на плата: 1) додаток за работна успешност, 2) додаток поврзан со деловната успешност, и 3) други додатоци. Додатокот за работна успешност се утврдува според продуктивноста, ефикасноста и ефективното на поединци или групи на работници. Другите додатоци се однесуваат на надополнувања на платата поради изложеност на неповолни влијанија од околината и опасност и во случај на долготрајно користење заштитна опрема.</p> <p>Платата, исто така, се зголемува за прекувремена работа (35%), работа ноќе (35%), работа во три смени (5%), работа во текот на неработен ден (50%). Овие додатоци меѓусебно не се исклучуваат.</p> <p>Основната плата се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.</p> <p>Правото на плата се одржува од работодавачот за време на боледување, годишен одмор, платен вонреден одмор, прекин на работниот процес поради причини од страна на работодавачот, празници и неработни денови утврдени со закон, слободни денови од работа, стручно оспособување и преквалификација за потребите на работодавачот, синдикално образование, за време на отказниот рок. Работодавачот, исто така, плаќа надоместок на плата во случај на неспособност за работа на работникот поради болест или повреда до 15 дена (70%), до 30 дена (90%) или над 30 дена (90%) ако се плаќа од работодавачот.</p> <p>Додатоците врз основа на иновациите, рационализации и други продукти во корист на работодавачот се можни доколку се утврдат со договор меѓу работодавачот и работникот.</p> <p>Работникот има право на дневница за службено патување во согласност со шема што зависи од времетраењето на патувањето, додаток за теренска работа, надоместок за одвоен живот од семејството, надоместок на трошоците за користење сопствен автомобил и надоместок на трошоците за селидба што се врши за потребите на работодавачот.</p> <p>Работникот добива регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од просечната нето плата исплатена во земјата во последните три месеци. За работодавачите што се соочуваат со потешкотии во работењето, по задолжителни претходни консултации со синдикатот на ниво на гранка или работодавач, со спогодба потпишана од работодавачот и репрезентативната синдикална организација, може да се утврди понизок износ на регресот за годишен одмор.</p> <p>Новогодишниот надоместок е опционален и се утврдува на ниво на гранка/работодавач.</p> |
| Можни усогласувања во текот на времетраењето на договорот | Усогласувањата се вршат еднаш годишно, на почетокот на годината, со индексот на трошоците на живот и секторските плати во претходната година. |
| Користење формула за утврдување/усогласување на платите | Платите се утврдуваат преку множење на најниската основна плата за работно место со најнизок степен на сложеност со коефициентите што се пропишани за посложените работни места. |
| Најнизок бод за пресметување на платата како процент од релевантната секторска минимална плата (СМП) | Позициониран на нивото на СМП. |
| Постоење одредби што ги заштитуваат најранливите категории на најслабо платените работници | ОКД содржи одредби што се однесуваат на заштитата на работниците што се инвалиди на трудот. Посебната заштита на работниците со инвалидитет се врши во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, колективни договори на ниво на гранка, односно индустрија (ПКД) и на ниво на работодавач (КДНР). Посебната заштита вообичаено се состои од остварување на правата што произлегуваат од преостанатата способност за работа на работникот со инвалидитет, како што се: право на професионална рехабилитација, право на работа со скратено работно време на истото работно место или на друго соодветно работно место. |
| Постоење на одредби за родова еднаквост во однос на платите | Нема |

(во табелата може да се додадат повеќе категории ако тие се релевантни)

► Посебни колективни договори

| Аспекти на КД | Опции за одговори |
|---|--|
| Гранка/оддел, датум, во сила/со истечена важност | <p>Колективен договор за кожарска и чевларска индустрија на Република Македонија (Службен весник на Република Македонија бр. 220/2015).</p> <p>Овој Колективен договор е склучен за кожарската и чевларската индустрија на 03.12.2015 година во Скопје.</p> <p>КД е во сила.</p> |
| Договорни страни | КД е склучен од и помеѓу Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РМ – СТКЧ (здружев во ССМ) и Здружението за кожарска и чевларска индустрија на Организацијата на работодавачите на Македонија (здружено во ОРМ). |
| Вид договор | Нов КД склучен на 03.12.2015 година. |
| Времетраење на договорниот однос (доколку не е прв договор) | Од склучувањето на првиот договор во 2008 година. |
| Времетраење на договорот | Првично склучен за период од 2 години, што може да се продолжи со Спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред датумот на истекот на важноста на првичниот Колективен договор. Доколку страните не склучат Спогодба за продолжување на важноста во дадениот рок, важноста на Колективниот договор по автоматизам се продолжува за две години. |
| Опфат на договорот | Колективниот договор за кожарската и чевларската индустрија е таканаречен „посебен“ колективен договор (ПКД) што се склучува на ниво на индустриска гранка, што соодветствува на ниво на оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија. |
| Број и типови опфатени работници | <p>Овој договор е важечки за сите работодавачи - членови на Здружението за кожарска и чевларска индустрија на Организацијата на работодавачите на Македонија или оние што дополнително пристапиле кон него и за сите работници – членови на Синдикатот на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на Република Македонија – СТКЧ.</p> <p>Тој се применува за сите видови работници без оглед на времетраењето на нивниот работен однос (неопределено/определено време) или работното време (полно работно време/скратено работно време).</p> <p>Во 2019 година, 2.962 лица биле вработени во кожарската индустрија (НКД Рев. 2, класа 15), што претставува 0,4% од вкупниот број вработени во земјата (797.651) и 1,9% од вработените во производството (157.831). Меѓутоа, тие се опфатени со ПКД единствено ако работодавачот е член на соодветното здружение на работодавачи или ако работникот е член на соодветниот синдикат. Тековно немаме информации за таквиот опфат.</p> |
| Систем за исплата на платите | <p>Основната плата за работното место со најнизок степен на сложеност е еднаква на националната минимална плата. За одделни степени на сложеност, основната плата се добива за целосно остварена норма.</p> <p>Основната плата може да се намали најмногу за 20% и во период од најмногу шест месеци ако работодавачот се соочува со потешкотии во работењето и изготви програма за надминување на потешкотиите со претходна согласност од синдикатот.</p> |

| | |
|--|---|
| Структура на платата | <p>Основната плата се пресметува со множење на националната минимална плата со коефициентот за степенот на сложеност на определена група работни места во која што припаѓа работното место на работникот во согласност со договорот за вработување. Групите на сложеност се утврдени на скала од 9 степени во рамките на ПКД, со коефициенти во опсег од 1 до 3. Ова повлекува дека основната плата за најсложените работни места во гранката е трипати поголема од националната минимална плата. ПКД остава простор за подетално утврдување на платните категории со акт на пониско ниво.</p> |
| Состав на платата | <p>КД ги пропишува следниве додатоци на плата: 1) додаток поврзан со деловната успешност, и 2) други додатоци. Добавокот за работна успешност се утврдува според продуктивноста, ефикасноста и ефективноста на поединци или групи на работници. Другите додатоци се однесуваат на надополнувања на платата поради изложеност на неповолни влијанија од околината и опасност и во случај на долготрајно користење заштитна опрема.</p> <p>Платата, исто така, се зголемува за прекувремена работа (35%), работа ноќе (35%), работа во три смени (5%), работа во текот на неработен ден (50%). Овие додатоци меѓусебно не се исклучуваат.</p> <p>Основната плата се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.</p> <p>Правото на плата се одржува од работодавачот за време на боледување, годишен одмор, платен вонреден одмор, прекин на работниот процес поради причини од страна на работодавачот, празници и неработни денови утврдени со закон, слободни денови од работа, стручно оспособување и преквалификација за потребите на работодавачот, синдикално образование, за време на отказниот рок. Работодавачот, исто така, плаќа надоместок на плата во случај на неспособност за работа на работникот поради болест или повреда до 15 дена (70%), до 30 дена (90%) или над 30 дена (90%) ако се плаќа од работодавачот.</p> <p>Додатоците врз основа на иновациите, рационализации и други продукти во корист на работодавачот се можни доколку се утврдат со договор меѓу работодавачот и работникот.</p> <p>Работникот има право на дневница за службено патување во согласност со шема што зависи од времетраењето на патувањето, додаток за теренска работа, надоместок за одвоен живот од семејството, надоместок на трошоците за користење сопствен автомобил и надоместок на трошоците за селидба што се врши за потребите на работодавачот.</p> <p>Работникот добива регрес за годишен одмор во висина од најмалку 40% од просечната нето плата исплатена во земјата во последните три месеци, меѓутоа, вкупниот износ на регресот за годишен одмор во претпријатието не може да изнесува повеќе од една третина од остварената добивка во последниот сметководствен период. Новогодишниот надоместок е опционален и се утврдува на ниво на работодавач.</p> |
| Можни усогласувања во текот на времетраењето на договорот | <p>Усогласувањето не се врши непосредно, но бидејќи националната МП е пропишана како најниската плата во гранката, усогласувањето е автоматско.</p> |
| Користење формула за утврдување/ усогласување на платите | <p>Не е пропишана формула. Платите се утврдуваат преку множење на основна плата за работно место со најнизок степен на сложеност со коефициентите што се пропишани за посложените работни места.</p> |
| Најнизок бод за пресметување на платата како процент од релевантната секторска минимална плата (СМП) | <p>Позициониран на нивото на СМП.</p> |

| | |
|--|---|
| Постоење одредби што ги заштитуваат најранливите категории на најслабо платените работници | Колективниот договор содржи одредби што се однесуваат на заштитата на работниците што се инвалиди на трудот. Посебната заштита на работниците со попречености се врши во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, колективни договори на ниво на гранка, односно оддел (ПКД) и на ниво на работодавач (КДНР). Посебната заштита вообичаено се состои од остварување на правата што произлегуваат од преостанатата способност за работа на работникот со попреченост, како што се: право на професионална рехабилитација, право на работа со скратено работно време на истото работно место или на друго соодветно работно место. |
| Постоење на одредби за родова еднаквост во однос на платите | Нема. |

(во табелата може да се додадат повеќе категории ако тие се релевантни)

| Аспекти на КД | Опции за одговори |
|---|---|
| Гранка/оддел, датум, во сила/со истечена важност | Колективен договор за вработените од земјоделството и прехранбената индустрија (Службен весник на Република Македонија бр. 3/16 (пречистен текст)). Овој пречистен текст на Колективниот договор за земјоделство и прехранбена индустрија е утврден на 24.12.2015 година во Скопје. КД е во сила. |
| Договорни страни | КД е склучен од и помеѓу Синдикатот на работниците од агро-индустрискиот комплекс на Македонија - Агро Синдикат и Здружението за земјоделство и прехранбена индустрија (здружено во ОРМ). |
| Вид договор | Основниот текст на КД е склучен на 23.09.2015 година и е изменет и дополнет на 24.12.2015 година. |
| Времетраење на договорниот однос (доколку не е прв договор) | Од склучувањето на првиот договор во 2008 година. |
| Времетраење на договорот | Првично склучен за период од 2 години, што може да се продолжи со Спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред датумот на истекот на важноста на првичниот Колективен договор. Доколку страните не склучат Спогодба за продолжување на важноста во дадениот рок, важноста на Колективниот договор по автоматизам се продолжува за две години. |
| Опфат на договорот | Колективниот договор за вработените од земјоделството и прехранбената индустрија е таканаречен „посебен“ колективен договор (ПКД) што се склучува на ниво на индустриска гранка, што соодветствува на ниво на оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија. |
| Број и типови опфатени работници | Овој договор е важечки за сите работници во сите гранки од секторот земјоделство (со исклучок на шумарството) и од прехранбената и индустријата за пијалаци – членови на Агро Синдикатот и работодавачи – членови на работодавачи - членови на Здружението за земјоделство и прехранбена индустрија на Организацијата на работодавачите на Македонија, како и за сите работници и работодавачи што дополнително пристапиле кон нив. Тој се применува за сите видови работници без оглед на времетраењето на нивниот работен однос (неопределено/определено време) или работното време (полно работно време/скратено работно време). Во 2019 година, 135.847 лица работеле во горенаведената индустриска гранка (НКД Рев. 2 класи 1, 3, 10 и 11), што претставува 17% од вкупниот број вработени во земјата (797.651). Меѓутоа, тие се опфатени со ПКД единствено ако работодавачот е член на соодветното здружение на работодавачи или ако работникот е член на соодветниот синдикат. Тековно немаме информации за таквиот опфат. |

| | |
|---|---|
| Систем за исплата на платите | <p>Основната плата за работно место со најнизок степен на сложеност изнесува 9.900 МКД во земјоделството и 10.150 МКД во прехранбената индустрија, за целосно остварена норма и полно работно време. Овие износи се утврдени во 2015 година и не се исправени оттогаш. Работодавачите што во времето на потпишувањето на КД имале повисока МП не може да ја намалат и таа задолжително се вградува во КД на ниво на работодавач.</p> <p>ПКД ја пропишува основната плата како месечна плата, но сепак остава простор за пропишување неделна плата во КД на ниво на работодавач. Оттаму, системот за плати е систем на фиксно утврдени плати за час работа.</p> <p>Основната плата може да се намали најмногу за 20% и во период од најмногу шест месеци ако работодавачот се соочува со потешкотии во работењето и изготви програма за надминување на потешкотиите со претходна согласност од синдикатот.</p> |
| Структура на платата | <p>Основната плата се пресметува со множење на пропишаната најниска основна плата со коефициентот на сложеност на определена група работни места во која што припаѓа работното место на коешто работи работникот во согласност со договорот за вработување. Групите на сложеност се утврдени на скала од 9 степени во рамките на ПКД, со коефициенти во опсег од 1 до 4. Ова повлекува дека основната плата за најсложените работни места во гранката е четирикратно поголема од најниската основна плата во секторот. ПКД остава простор за подетално утврдување на платните категории со акт на пониско ниво.</p> |
| Состав на платата | <p>КД ги пропишува следниве додатоци на плата: 1) додаток за работна успешност, 2) додаток поврзан со деловната успешност, и 3) други додатоци. Додатокот за работна успешност се утврдува според продуктивноста, ефикасноста и ефективноста на поединци или групи на работници. Другите додатоци се однесуваат на надополнувања на платата поради изложеност на неповолни влијанија од околината и опасност и во случај на долготрајно користење заштитна опрема.</p> <p>Платата, исто така, се зголемува за прекувремена работа (35%, за прекувремена работа до 8 часа неделно; и 50 проценти за прекувремена работа повеќе од 8 часа неделно), работа ноќе (35%), работа во три смени (5%), работа во ден на неделен одмор (50%). Овие додатоци меѓусебно не се исклучуваат.</p> <p>Основната плата се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.</p> <p>Правото на плата се одржува од работодавачот за време на боледување, годишен одмор, платен вонреден одмор, прекин на работниот процес поради причини од страна на работодавачот, празници и неработни денови утврдени со закон, слободни денови од работа, стручно оспособување и преквалификација за потребите на работодавачот, синдикално образование, за време на отказниот рок. Работодавачот, исто така, плаќа надоместок на плата во случај на неспособност за работа на работникот поради болест или повреди до 15 дена (70%), до 30 дена (90%) или над 30 дена (90%) ако се плаќа од работодавачот.</p> <p>Додатоците врз основа на иновациите, рационализации и други продукти во корист на работодавачот се можни доколку се утврдат со договор меѓу работодавачот и работникот.</p> <p>Работникот има право на дневница за службено патување во согласност со шема што зависи од времетраењето на патувањето, додаток за теренска работа, надоместок за одвоен живот од семејството, надоместок на трошоците за користење сопствен автомобил и надоместок на трошоците за селидба што се врши за потребите на работодавачот.</p> <p>Работникот добива регрес за годишен одмор во висина од најмалку 45% (земјоделство) и 40% (прехранбена индустрија) од просечната нето плата исплатена во земјата во последните три месеци. 13та плата е опционална и се утврдува на ниво на работодавач.</p> |
| Можни усогласувања во текот на времетраењето на договорот | <p>Усогласувањето на најниската основна плата (во согласност со системот што е објаснет долу) се врши еднаш годишно, најдоцна до 31 декември.</p> |

| | |
|--|---|
| Користење формула за утврдување/усогласување на платите | Платите се утврдуваат преку множење на основна плата за работно место со најнизок степен на сложеност со коефициентите што се пропишани за посложените работни места. |
| Најнизок бод за пресметување на платата како процент од релевантната секторска минимална плата (СМП) | Во времето на потпишување на КД, најниската плата (што служи како пресметковна единица за работното место со најнизок степен на сложеност) претставувала 103,2% (земјоделство) и 105,8% (прехранбена индустрија) од националната МП. |
| Постоење одредби што ги заштитуваат најранливите категории на најслабо платените работници | Колективниот договор содржи одредби што се однесуваат на заштитата на работниците што се инвалиди на трудот. Инвалид на трудот има право на работа со скратено работно време, вработување на друга соодветна работа, преквалификација или доквалификација, како и право на соодветен паричен надоместок во врска со користењето на тие права, во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување и колективен договор на ниво на гранка, т.е. оддел и на ниво на работодавач. Колективниот договор, исто така, содржи одредби за заштита на сигурноста на приходите на повозрасните работници, т.е. работниците што се на пет години пред пензионирање. Платата на тие работници, кога тие се распоредени на помалку вреднувано работно место, не може да биде помала од платата што ја примале пред таквото распоредување. |
| Постоење на одредби за родова еднаквост во однос на платите | Нема. |

(во табелата може да се додадат повеќе категории ако тие се релевантни)

| Аспекти на КД | Опции за одговори |
|---|--|
| Гранка/оддел, датум, во сила/со истечена важност | Колективен договор за заштитните друштва на Македонија Службен весник на Република Македонија бр. 151/2014). Овој КД се применува за одделот на заштитните друштва. Заштитните друштва се претпријатија што ги исполнуваат барањата во согласност со Законот за вработување инвалидни лица (Службен весник на РМ бр. 44/2000) и вработуваат работници врз основа на договор за вработување или други работодавачи што вработуваат лица со попречености. Колективниот договор за заштитните друштва беше склучен на 25.09.2014 година во Скопје. КД е во сила. |
| Договорни страни | Договорот е склучен од и помеѓу Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва на Македонија (СУТКОЗ) и Заедницата на заштитни друштва на Македонија – ЗАПОВИМ (здружена во ОРМ). |
| Вид договор | Нов КД склучен на 25.09.2014 година. |
| Времетраење на договорниот однос (доколку не е прв договор) | Од 2014 г. |
| Времетраење на договорот | Првично склучен за период од 2 години, што може да се продолжи со Спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред датумот на истекот на важноста на првичниот Колективен договор. Доколку страните не склучат Спогодба за продолжување на важноста во дадениот рок, важноста на Колективниот договор по автоматизам се продолжува до склучувањето нов Колективен договор. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Опфат на договорот | Колективниот договор за заштитните друштва е таканаречен „посебен“ колективен договор (ПКД) што се склучува на ниво на индустриска гранка, што соодветствува на ниво на оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија. |
| Број и типови опфатени работници | <p>Овој договор е важечки за сите работници што се вработени во заштитни друштва и за самовработените инвалидни лица што се регистрирани како трговци поединци.</p> <p>Тој се применува за сите видови работници без оглед на времетраењето на нивниот работен однос (неопределено/определено време) или работното време (полно работно време/скратено работно време).</p> |
| Систем за исплата на платите | <p>Основната плата за работното место со најниска сложеност се утврдува на ниво на работодавач и не може да биде пониска од минималната плата на национално ниво.</p> <p>ПКД предвидува дека основната плата се исплаќа на месечно ниво. Оттаму, системот за плати е систем на фиксно утврдени плати за час работа.</p> <p>Основната плата може да се намали најмногу за 20% и во период од најмногу шест месеци ако работодавачот се соочува со потешкотии во работењето и изготви програма за надминување на потешкотиите со претходна согласност од синдикатот.</p> |
| Структура на платата | Основната плата се пресметува со множење на пропишаната најниска основна плата со коефициентот на сложеност на определена група работни места во која што припаѓа работното место на коешто работи работникот во согласност со договорот за вработување. Групите на сложеност се утврдени на скала од 9 степени во рамките на ПКД, со коефициенти во опсег од 1 до 3. Ова повлекува дека основната плата за најсложените работни места во гранката е трипати поголема од најиската основна плата во секторот. ПКД остава простор за подетално утврдување на платните категории со акт на пониско ниво. |

| | |
|--|--|
| Состав на платата | <p>КД ги пропишува следниве додатоци на плата: 1) додаток за работна успешност, 2) додаток поврзан со деловната успешност, и 3) други додатоци. Додатокот за работна успешност се утврдува според продуктивноста, ефикасноста и ефективноста на поединци или групи на работници. Другите додатоци се однесуваат на надолнувања на платата поради изложеност на неповолни влијанија од околината и опасност и во случај на долготрајно користење заштитна опрема.</p> <p>Платата, исто така, се зголемува за прекувремена работа (35%, за прекувремена работа до 8 часа неделно; и 50% за прекувремена работа повеќе од 8 часа неделно), работа ноќе (35%), работа во три смени (5%), работа во ден на неделен одмор (50%). Овие додатоци меѓусебно не се исклучуваат.</p> <p>Основната плата се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.</p> <p>Правото на плата се одржува од работодавачот за време на боледување, годишен одмор, платен вонреден одмор, прекин на работниот процес поради причини од страна на работодавачот, празници и неработни денови утврдени со закон, слободни денови од работа, стручно оспособување и преквалификација за потребите на работодавачот, синдикално образование, за време на отказниот рок. Работодавачот, исто така, плаќа надоместок на плата во случај на неспособност за работа на работникот поради болест или повреди до 15 дена (70%), до 30 дена (90%) или над 30 дена (90%) ако се плаќа од работодавачот.</p> <p>Додатоците врз основа на иновациите, рационализации и други продукти во корист на работодавачот се можни доколку се утврдат со договор меѓу работодавачот и работникот.</p> <p>Работникот има право на дневница за службено патување во согласност со шема што зависи од времетраењето на патувањето, додаток за теренска работа, надоместок за одвоен живот од семејството, надоместок на трошоците за користење сопствен автомобил и надоместок на трошоците за селидба што се врши за потребите на работодавачот.</p> <p>Работникот добива регрес за годишен одмор во висина од 40% од просечната нето плата исплатена во земјата во последните три месеци. Новогодишниот надоместок е опционален и се утврдува на ниво на работодавач.</p> |
| Можни усогласувања во текот на времетраењето на договорот | Не е предвидено какво било усогласување. |
| Користење формула за утврдување/ усогласување на платите | Платите се утврдуваат преку множење на основна плата за работно место со најнизок степен на сложеност со коефициентите што се пропишани за посложените работни места. |
| Најнизок бод за пресметување на платата како процент од релевантната секторска минимална плата (СМП) | Не е пропишан. |
| Постоење одредби што ги заштитуваат најранливите категории на најслабо платените работници | Нема |
| Постоење на одредби за родова еднаквост во однос на платите | Нема |

(во табелата може да се додадат повеќе категории ако тие се релевантни)

| Аспекти на КД | Опции за одговори |
|---|---|
| Гранка/оддел, датум, во сила/со истечена важност | <p>Колективен договор за хемиската индустрија (Службен весник на Република Македонија бр. 10/2013).</p> <p>Колективниот договор за хемиската индустрија е склучен на 10.12.2013 година во Скопје.</p> <p>КД е во сила.</p> |
| Договорни страни | КД е склучен од помеѓу Синдикатот на хемија, неметали и метали на Македонија – СХНМ (здружен во ССМ) и Здружението на работодавачи од хемиската индустрија на Македонија (здружено во ОРМ). |
| Вид договор | Нов КД склучен на 10.12.2013 година. |
| Времетраење на договорниот однос (доколку не е прв договор) | Од 2013 г. |
| Времетраење на договорот | Првично склучен за период од 3 години, што може да се продолжи со Спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред датумот на истекот на важноста на првичниот Колективен договор. По истекувањето на рокот за кој е склучен овој колективен договор, неговите одредби и понатаму се применуваат до склучувањето нов колективен договор. |
| Опфат на договорот | Колективниот договор за хемиската индустрија е таканаречен „посебен“ колективен договор (ПКД) што се склучува на ниво на индустриска гранка, што соодветствува на ниво на оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија. |
| Број и типови опфатени работници | <p>Овој договор е важечки за сите работодавачи што се членови на Здружението на работодавачи од хемиската индустрија на Македонија или што дополнително пристапиле кон него и за сите работници што се членови на СХНМ.</p> <p>Тој се применува за сите видови работници без оглед на времетраењето на нивниот работен однос (неопределено/определено време) или работното време (полно работно време/скратено работно време).</p> <p>Во 2019 година, 1.264 лица биле вработени во хемиската индустрија (НКД Рев. 2, класа 20), што претставува 0,2% од вкупниот број вработени во земјата (797.651) и 0,8% од вработените во производството (157.831). Меѓутоа, тие се опфатени со ПКД единствено ако работодавачот е член на соодветното здружение на работодавачи или ако работникот е член на соодветниот синдикат. Тековно немаме информации за таквиот опфат.</p> |
| Систем за исплата на платите | <p>Основната палата за работно место со најнизок степен на сложеност е еднаква на најниската основна секторска плата што се утврдува посебно но не може да биде пониска од националната МП.</p> <p>Основната плата може да се намали најмногу за 20% и во период од најмногу шест месеци ако работодавачот се соочува со потешкотии во работењето и изготви програма за надминување на потешкотиите со претходна согласност од синдикатот.</p> |
| Структура на платата | Основната плата се пресметува со множење на пропишаната најниска основна плата со коефициентот на сложеност на определена група работни места во која што припаѓа работното место на коешто работи работникот во согласност со договорот за вработување. Групите на сложеност се утврдени на скала од 9 степени во рамките на ПКД, со коефициенти во опсег од 1 до 3. Ова повлекува дека основната плата за најсложените работни места во гранката е трипати поголема од националната минимална плата. ПКД остава простор за подетално утврдување на платните категории со акт на пониско ниво. |

| | |
|--|---|
| Состав на платата | <p>КД ги пропишува следниве додатоци на плата: 1) додаток за работна успешност и 2) други додатоци. Додатокот за работна успешност се утврдува според продуктивноста, ефикасноста и ефективноста на поединци или групи на работници. Другите додатоци се однесуваат на надолнувања на платата поради изложеност на неповолни влијанија од околината и опасност и во случај на долготрајно користење заштитна опрема.</p> <p>Платата, исто така, се зголемува за прекувремена работа (35%), работа ноќе (35%), работа во три смени (5%), работа во текот на неработен ден (50%). Овие додатоци меѓусебно не се исклучуваат.</p> <p>Основната плата се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.</p> <p>Правото на плата се одржува од работодавачот за време на боледување, годишен одмор, платен вонреден одмор, прекин на работниот процес поради причини од страна на работодавачот, празници и неработни денови утврдени со закон, слободни денови од работа, стручно оспособување и преквалификација за потребите на работодавачот, синдикално образование, за време на отказниот рок. Работодавачот, исто така, плаќа надоместок на плата во случај на неспособност за работа на работникот поради болест или повреди до 7 дена (70%), до 15 дена (80%) или над 15 дена (90%) ако се плаќа од работодавачот.</p> <p>Додатоците врз основа на иновациите, рационализации и други продукти во корист на работодавачот се можни доколку се утврдат со договор меѓу работодавачот и работникот.</p> <p>Работникот има право на дневница за службено патување во согласност со шема што зависи од времетраењето на патувањето, додаток за теренска работа, надоместок за одвоен живот од семејството, надоместок на трошоците за користење сопствен автомобил и надоместок на трошоците за селидба што се врши за потребите на работодавачот.</p> <p>Работникот добива регрес за годишен одмор и новогодишен надоместок во износи утврдени на ниво на работодавач но не помалку од националната МП. Во случај на остварени загуби или елементарни непогоди, овие додатоци не се исплаќаат.</p> |
| Можни усогласувања во текот на времетраењето на договорот | Усогласувањето се врши еднаш годишно со индексот на трошоците на живот. |
| Користење формула за утврдување/ усогласување на платите | Платите се утврдуваат преку множење на основна плата за работно место со најнизок степен на сложеност со коефициентите што се пропишани за посложените работни места. |
| Најнизок бод за пресметување на платата како процент од релевантната секторска минимална плата (СМП) | Првата плата се утврдува со посебна одлука во рок од шест месеци по потпишувањето на ПҚД. |
| Постоење одредби што ги заштитуваат најранливите категории на најслабо платените работници | <p>Да. Работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот.</p> <p>Колективниот договор содржи одредби што се однесуваат на заштитата на работниците што се инвалиди на трудот. Посебната заштита на работниците со попречености се врши во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување, колективни договори на ниво на гранка, односно оддел (ПҚД) и на ниво на работодавач (КДНР). Посебната заштита вообичаено се состои од остварување на правата што произлегуваат од преостанатата способност за работа на работникот со попреченост, како што се: право на професионална рехабилитација, право на работа со скратено работно време на истото работно место или на друго соодветно работно место.</p> |
| Постоење на одредби за родова еднаквост во однос на платите | Нема |

(во табелата може да се додадат повеќе категории ако тие се релевантни)

| Аспекти на КД | Опции за одговори |
|---|---|
| Гранка/оддел, датум, во сила/со истечена важност | <p>Колективен договор за вработените од тутунското стопанство (Службен весник на Република Македонија бр. 137/2016 (пречистен текст).</p> <p>Овој пречистен текст на Колективниот договор за тутунското стопанство е утврден на 23.06.2016 година во Скопје.</p> <p>КД е во сила.</p> |
| Договорни страни | КД е склучен од и помеѓу Синдикатот на работниците од агро-индустрискиот комплекс на Македонија - Агро Синдикат (здружен во ССМ) и Здружението за тутунско стопанство на Организацијата на работодавачи на Македонија (здружено во ОРМ). |
| Вид договор | Основниот текст на КД е склучен на 09.10.2009 година (Службен весник на РМ бр. 135/2009) и е изменет и дополнет на 23.05.2012 година (Службен весник на РМ бр. 14/2012), 23.06.2014 година (Службен весник на РМ бр. 115/14) и на 23.06.2016 година (Службен весник на Република Македонија бр. 137/2016). |
| Времетраење на договорниот однос (доколку не е прв договор) | Од 2009 г. |
| Времетраење на договорот | Првично склучен за период од 2 години, што може да се продолжи со Спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред датумот на истекот на важноста на првичниот Колективен договор. Доколку страните не склучат Спогодба за продолжување на важноста во дадениот рок, важноста на Колективниот договор по автоматизам се продолжува за две години. |
| Опфат на договорот | Колективниот договор за вработените во тутунското стопанство е таканаречен „посебен“ колективен договор (ПКД) што се склучува на ниво на индустриска гранка, што соодветствува на ниво на оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија. |
| Број и типови опфатени работници | <p>Овој договор е важечки за сите работници и работодавачи во оваа индустриска гранка, членови на Агро Синдикатот и на Здружението за тутунско стопанство во Организацијата на работодавачи на Македонија.</p> <p>Тој се применува за сите видови работници без оглед на времетраењето на нивниот работен однос (неопределено/определено време) или работното време (полно работно време/скратено работно време).</p> <p>Во 2019 година, 2,884 лица биле вработени во тутунското стопанство (НКД Рев. 2, класа 12), што ги вклучува и трговските оддели од 4635 и 4726) што претставува 0,4% од вкупниот број вработени во земјата (797.651) и 1,8% од вработените во производството (157.831). Меѓутоа, тие се опфатени со ПКД единствено ако работодавачот е член на соодветното здружение на работодавачи или ако работникот е член на соодветниот синдикат. Тековно немаме информации за таквиот опфат.</p> |
| Систем за исплата на платите | <p>Основната плата за работното место од најниската група на сложеност е утврдена на 10.650 МКД во времето на потпишување на договорот. Денес тоа е пониско од националната МП. Работодавачите во индустријата што имале повисока МП на ниво на претпријатието во времето на потпишување на ПКД не може да го намалат тоа ниво.</p> <p>Основната плата може да се намали најмногу за 20% и во период од најмногу шест месеци ако работодавачот се соочува со потешкотии во работењето и изготви програма за надминување на потешкотиите со претходна согласност од синдикатот.</p> |

| | |
|--|---|
| Структура на платата | Основната плата се пресметува со множење на пропишаната најниска основна плата со коефициентот на сложеност на определена група работни места во која што припаѓа работното место на коешто работи работникот во согласност со договорот за вработување. Групите на сложеност се утврдени на скала од 9 степени во рамките на ПКД, со коефициенти во опсег од 1 до 3. Ова повлекува дека основната плата за најсложените работни места во гранката е трипати поголема од најниската основна плата во секторот. ПКД остава простор за подетално утврдување на платните категории со акт на пониско ниво. |
| Состав на платата | <p>КД ги пропишува следниве додатоци на плата: 1) додаток за работна успешност и 2) други додатоци. Дополнотокот за работна успешност се утврдува според продуктивноста, ефикасноста и ефективноста на поединци или групи на работници. Другите додатоци се однесуваат на надолнувања на платата поради изложеност на неповолни влијанија од околината и опасност и во случај на долготрајно користење заштитна опрема.</p> <p>Платата, исто така, се зголемува за прекувремена работа (35%), работа ноќе (35%), работа во три смени (5%), работа во текот на неработен ден (50%). Овие додатоци меѓусебно не се исклучуваат.</p> <p>Основната плата се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.</p> <p>Правото на плата се одржува од работодавачот за време на боледување, годишен одмор, платен вонреден одмор, прекин на работниот процес поради причини од страна на работодавачот, празници и неработни денови утврдени со закон, слободни денови од работа, стручно оспособување и преквалификација за потребите на работодавачот, синдикално образование, за време на отказниот рок. Работодавачот, исто така, плаќа надоместок на плата во случај на неспособност за работа на работникот поради болест или повреди до 7 дена (70%), до 15 дена (80%) или над 15 дена (90%) ако се плаќа од работодавачот.</p> <p>Додатоците врз основа на иновациите, рационализации и други продукти во корист на работодавачот се можни доколку се утврдат со договор меѓу работодавачот и работникот.</p> <p>Работникот има право на дневница за службено патување во согласност со шема што зависи од времетраењето на патувањето, додаток за теренска работа, надоместок за одвоен живот од семејството, надоместок на трошоците за користење сопствен автомобил и надоместок на трошоците за селидба што се врши за потребите на работодавачот.</p> <p>Работникот добива регрес за годишен одмор во висина од просечната нето плата исплатена во земјата во последните три месеци, додека новогодишниот надоместок изнесува најмалку 65% од просечната плата.</p> |
| Можни усогласувања во текот на времетраењето на договорот | Усогласувањето се врши еднаш годишно, до 31 декември, со индексот на трошоците на живот. |
| Користење формула за утврдување/ усогласување на платите | Платите се утврдуваат преку множење на основна плата за работно место со најнизок степен на сложеност со коефициентите што се пропишани за посложените работни места. |
| Најнизок бод за пресметување на платата како процент од релевантната секторска минимална плата (СМП) | Во времето на потпишувањето на ПКД, 105,7% (10.650 од 10.080 МКД) |
| Постоење одредби што ги заштитуваат најранливите категории на најслабо платените работници | Нема. |
| Постоење на одредби за родова еднаквост во однос на платите | Нема. |

(во табелата може да се додадат повеќе категории ако тие се релевантни)

| Аспекти на КД | Опции за одговори |
|---|---|
| Гранка/оддел, датум, во сила/со истечена важност | <p>Колективен договор за угостителство на Македонија (Службен весник на Република Македонија бр. 2/2008).</p> <p>Колективниот договор за угостителство беше склучен на 27.12.2007 година во Скопје.</p> <p>КД е во сила.</p> |
| Договорни страни | <p>Договорот е склучен од и помеѓу Синдикатот на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва на Македонија – СУТКОЗ (здружен во ССМ) и Здружението хотели, ресторани и кафетерии на Македонија - ХОТАМ (здружено во ОРМ).</p> |
| Вид договор | Нов КД склучен на 27.12.2007 година. |
| Времетраење на договорниот однос (доколку не е прв договор) | Од 2007 г. |
| Времетраење на договорот | Неопределен број години |
| Опфат на договорот | <p>Колективниот договор за угостителство е таканаречен „посебен“ колективен договор (ПКД) што се склучува на ниво на индустриска гранка, што соодветствува на ниво на оддел во согласност со Националната класификација на дејности на Р.С. Македонија.</p> |
| Број и типови опфатени работници | <p>Овој Договор е важечки за сите работодавачи и работници во угостителството, т.е. оние од оддел 55 Сместување од НКД Рев. 2.</p> <p>Во 2019 година, 7.702 лица работеле во угостителство (НКД Рев.2 класа 55), што претставува 1% од вкупниот број вработени во земјата (797.651).</p> |
| Систем за исплата на платите | <p>Основната плата за работно место со најнизок степен на сложеност се утврдува на ниво на работодавач. Основната плата се определува за еден месец и се изразува во работни часови.</p> |
| Структура на платата | <p>Основната плата се пресметува со множење на пропишаната најниска основна плата со коефициентот на сложеност на определена група работни места во која што припаѓа работното место на коешто работи работникот во согласност со договорот за вработување. Групите на сложеност се утврдени на скала од 9 степени во рамките на ПКД, со коефициенти во опсег од 1 до 3.</p> <p>Ова повлекува дека основната плата за најсложените работни места во гранката е 3,5 пати поголема од најиската основна плата во секторот. ПКД остава простор за подетално утврдување на платните категории со акт на пониско ниво.</p> |

| | |
|--|--|
| Состав на платата | <p>КД ги пропишува следниве додатоци на плата: 1) додаток за работна успешност и 2) други додатоци. Додатокот за работна успешност се утврдува врз основа на неколку критериуми (навременост, продуктивност, заштеди, итн.), при што секој од нив се вреднува со зголемување на плата од 5%, севкупно најмногу до 30%.</p> <p>Платата, исто така, се зголемува за прекувремена работа (35%), работа ноќе (35%), работа во три смени (5%), работа во текот на неработен ден (50%). Овие додатоци меѓусебно не се исклучуваат.</p> <p>Основната плата се зголемува за 0,5% за секоја дополнителна година работен стаж, но не повеќе од 20% за целокупниот работен стаж.</p> <p>Правото на плата се одржува од работодавачот за време на боледување, годишен одмор, платен вонреден одмор, прекин на работниот процес поради причини од страна на работодавачот, празници и неработни денови утврдени со закон, слободни денови од работа, стручно оспособување и преквалификација за потребите на работодавачот, синдикално образование, за време на отказниот рок. Работодавачот, исто така, плаќа надоместок на плата во случај на неспособност за работа на работникот поради болест или повреди до 7 дена (70%), до 14 дена (80%) или над 14 дена (90%), но најмногу до 21 ден, додека над 21 ден е на товар на здравственото осигурување. Во случај на повреди на работното место надоместокот е 100%.</p> <p>Работникот има право на дневница за службено патување во согласност со шема што зависи од времетраењето на патувањето, додаток за теренска работа, надоместок за одвоен живот од семејството, надоместок на трошоците за користење сопствен автомобил и надоместок на трошоците за селидба што се врши за потребите на работодавачот.</p> <p>Работникот добива регрес за годишен одмор во висина од просечната нето плата исплатена во земјата во последните три месеци, додека новогодишниот надоместок изнесува најмалку 60% од просечната плата.</p> |
| Можни усогласувања во текот на времетраењето на договорот | Усогласувањата се вршат еднаш годишно, на почетокот на годината, со индексот на трошоците на живот и секторските плати во претходната година. |
| Користење формула за утврдување/ усогласување на платите | Платите се утврдуваат преку множење на основна плата за работно место со најнизок степен на сложеност со коефициентите што се пропишани за посложените работни места. |
| Најнизок бод за пресметување на платата како процент од релевантната секторска минимална плата (СМП) | Нема. |
| Постоење одредби што ги заштитуваат најранливите категории на најслабо платените работници | <p>Колективниот договор содржи одредби што се однесуваат на заштитата на работниците што се инвалиди на трудот. Инвалид на трудот има право на работа со скратено работно време, вработување на друга соодветна работа, преквалификација или доквалификација, како и право на соодветен паричен надоместок во врска со користењето на тие права, во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување и колективен договор на ниво на гранка, т.е. оддел и на ниво на работодавач.</p> <p>Колективниот договор, исто така, содржи одредби за заштита на сигурноста на приходите на повозрасните работници, т.е. работниците што се на пет години пред пензионирање. Платата на тие работници, кога тие се распоредени на помалку вреднувано работно место, не може да биде помала од платата што ја примале пред таквото распоредување.</p> |
| Постоење на одредби за родова еднаквост во однос на платите | Нема. |

(во табелата може да се додадат повеќе категории ако тие се релевантни)

► Поединечни колективни договори

| Аспекти на КД | Опции за одговори |
|---|---|
| Гранка/оддел, датум, во сила/со истечена важност | Колективен договор што ги уредува правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачот во производната индустрија. КД е во сила. |
| Договорни страни | КД е склучен меѓу синдикатот на претпријатието (потпишан е синдикалниот лидер) и претпријатието (потпишан е генералниот директор). |
| Вид договор | Не е наведено. |
| Времетраење на договорниот однос (доколку не е прв договор) | Не е наведено. |
| Времетраење на договорот | Првично склучен за период од 2 години, што може да се продолжи со Спогодба на страните склучена најдоцна 30 дена пред датумот на истекот на важноста на првичниот Колективен договор. Доколку страните не склучат Спогодба за продолжување на важноста во дадениот рок, важноста на Колективниот договор по автоматизам се продолжува за две години. |
| Опфат на договорот | Колективниот договор ги опфаќа сите работници во претпријатието. |
| Број и типови опфатени работници | Не е откриено. |
| Систем за исплата на платите | Основната плата за работното место од најниската група на сложеност е утврдена на 12.508 МКД во времето на потпишување на КДНР. Денес тоа е пониско од националната МП. Работодавачите во индустријата што имале повисока МП на ниво на претпријатието во времето на потпишување на ПКД не може да го намалат тоа ниво. Основната плата може да се намали најмногу за 20% и во период од најмногу шест месеци ако работодавачот се соочува со потешкотии во работењето и изготви програма за надминување на потешкотиите со претходна согласност од синдикатот. |
| Структура на платата | Основната плата се пресметува со множење на пропишаната најниска основна плата со коефициентот на сложеност на определена група работни места во која што припаѓа работното место на коешто работи работникот во согласност со договорот за вработување. Групите на сложеност се утврдени на скала од 9 степени во рамките на КДНР, со коефициенти во опсег од 1 до 3. Ова повлекува дека основната плата за најсложените работни места во гранката е трипати поголема од најниската основна плата на ниво на работодавач. Скалата е утврдена со работни места што се специфични за претпријатието. |

| | |
|--|---|
| Состав на платата | <p>КД ги пропишува следниве додатоци на плата: 1) додаток за работна успешност, 2) додаток поврзан со деловната успешност, и 3) други додатоци.</p> <p>Додатокот за работна успешност се утврдува според продуктивноста, ефикасноста и ефективното на поединци или групи на работници. Додатокот за работна успешност е дополнително утврден како зголемување на плата од 20% во случај на натпросечна успешност и 20% намалување на платата во случај на потпросечна успешност.</p> <p>Другите додатоци се однесуваат на надолнувања на платата поради изложеност на неповолни влијанија од околината и опасност и во случај на долготрајно користење заштитна опрема.</p> <p>Платата, исто така, се зголемува за прекувремена работа (40%), работа ноќе (40%), работа во три смени (5%), работа во текот на неработен ден (50%). Овие додатоци меѓусебно не се исклучуваат.</p> <p>Основната плата се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.</p> <p>За точното користење на работното време (без пристигнување доцна или рано заминување) работникот добива 50 поени. Ова се губи ако работникот доцни на работа повеќе од 10 минути во текот на еден ден.</p> <p>Правото на плата се одржува од работодавачот за време на боледување, годишен одмор, платен вонреден одмор, прекин на работниот процес поради причини од страна на работодавачот, празници и неработни денови утврдени со закон, слободни денови од работа, стручно оспособување и преквалификација за потребите на работодавачот, синдикално образование, за време на отказниот рок. Работодавачот, исто така, плаќа надоместок на плата во случај на неспособност за работа на работникот поради болест или повреди до 7 дена (70%), до 15 дена (80%) или над 15 дена (90%) ако се плаќа од работодавачот.</p> <p>Додатоците врз основа на иновациите, рационализации и други продукти во корист на работодавачот се можни доколку се утврдат со договор меѓу работодавачот и работникот.</p> <p>Работникот има право на дневница за службено патување во согласност со шема што зависи од времетраењето на патувањето, додаток за теренска работа, надоместок за одвоен живот од семејството, надоместок на трошоците за користење сопствен автомобил и надоместок на трошоците за селидба што се врши за потребите на работодавачот.</p> <p>Работникот добива регрес за годишен одмор во висина од просечната нето плата исплатена во земјата во последните три месеци, додека новогодишниот надоместок изнесува најмалку 70% од просечната плата.</p> |
| Можни усогласувања во текот на времетраењето на договорот | <p>Усогласувањето е можно на предлог од која било од страните. По поднесувањето на предлогот за усогласување се формира комисија што треба да ја заврши постапката за усогласување во рок од 60 дена. Секое договорено усогласување мора да биде во писмена форма.</p> |
| Користење формула за утврдување/ усогласување на платите | <p>Платите се утврдуваат преку множење на основна плата за работно место со најнизок степен на сложеност со коефициентите што се пропишани за посложените работни места.</p> |
| Најнизок бод за пресметување на платата како процент од релевантната секторска минимална плата (СМП) | <p>На нивото на МП во времето на потпишување.</p> |
| Постоење одредби што ги заштитуваат најранливите категории на најслабо платените работници | <p>Инвалидите на трудот имаат право на работа со скратено време, вработување на друго соодветно работно место, преквалификација, паричен надоместок, во согласност со прописите за пензиско-инвалидско осигурување.</p> |
| Постоење на одредби за родова еднаквост во однос на платите | <p>Нема.</p> |

(во табелата може да се додадат повеќе категории ако тие се релевантни)

| Аспекти на КД | Опции за одговори |
|---|---|
| Гранка/оддел, датум, во сила/со истечена важност | <p>Колективен договор што ги уредува правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачот во производната индустрија.</p> <p>КД не е во сила.</p> <p><i>Согледувања од интересуто: Без оглед на тоа што КДНР не е во сила, неговите одредби уредно се почитуваат. Има две причини зошто договорот не е во сила: i) компромитираната динамика на преговорите на гранско ниво, при што била предложена најниска плата што во тоа време била околу 9% повисока од националната плата но таа веднаш била отфрлена од претпријатијата – членки и потоа преговорите се соочиле со безизлезна ситуација; и ii) кризата поради Ковид-19 што ги одложила преговорите во претпријатието.</i></p> |
| Договорни страни | КД е склучен меѓу филијалата на Агро Синдикатот во претпријатието (потпишан е синдикалниот лидер во претпријатието), Агро Синдикатот (потпишан е лидерот на гранскиот синдикат) и претпријатието (потпишан е генералниот директор) |
| Вид договор | Не е наведено. |
| Времетраење на договорниот однос (доколку не е прв договор) | Не е наведено. |
| Времетраење на договорот | Склучен за времетраење од 2 години, без можност за продолжување. |
| Опфат на договорот | Колективниот договор ги опфаќа сите работници во претпријатието. |
| Број и типови опфатени работници | Не е откриено. |
| Систем за исплата на платите | <p>Основната плата за работното место од најниската група на сложеност е утврдена на 15.000 МКД во времето на потпишување на КДНР и тековно изнесува 16.500 МКД.</p> <p>Основната плата може да се намали најмногу за 20% и во период од најмногу шест месеци ако работодавачот се соочува со потешкотии во работењето и изготви програма за надминување на потешкотиите со претходна согласност од синдикатот.</p> |
| Структура на платата | <p>Основната плата се пресметува со множење на пропишаната најниска основна плата со коефициентот на сложеност на определена група работни места во која што припаѓа работното место на коешто работи работникот во согласност со договорот за вработување. Групите на сложеност се утврдени на скала од 9 степени во рамките на КДНР, со коефициенти во опсег од 1 до 2,5.</p> <p>Скалата е утврдена со работни места што се специфични за претпријатието.</p> |

| | |
|-------------------|--|
| Состав на платата | <p>КД ги пропишува следниве додатоци на плата: 1) додаток за работна успешност и 2) други додатоци.</p> <p>Додатокот за работна успешност е утврден преку Правилник за регулирање на методологијата за плаќање на работниците во претпријатието, за којшто синдикалната организација дава свое мислење.</p> <p><i>Согледувања од интервјуто: Додатоците за работна успешност не се дел од КДНР што излегува од рамките утврдени во ПКД, туку претставуваат дел од Правилник што е донесен од работодавачот и за којшто синдикатот дава согласност. Ова се должи на фактот што работодавачот сакал сите правила во однос на додатоците за работна успешност да го поминат тестот на времето пред да бидат вградени во КДНР. Со други зборови, работодавачот смета дека КДНР е обврзувачки на повисоко ниво од правилникот, т.е. повлекувањето на работничките права што се утврдени во правилник ќе може да се спроведе полесно отколку кога тие би биле утврдени во КДНР.</i></p> <p>Другите додатоци се однесуваат на надолнувања на платата поради изложеност на неповолни влијанија од околината и опасност и во случај на долготрајно користење заштитна опрема.</p> <p>Платата, исто така, се зголемува за прекувремена работа (35%, за прекувремена работа до 8 часа неделно; и 50% за прекувремена работа повеќе од 8 часа неделно), работа ноќе (35%), работа во три смени (5%), работа во ден на неделен одмор (50%). Овие додатоци меѓусебно не се исклучуваат.</p> <p>Основната плата се зголемува за 0,5% за секоја година работен стаж.</p> <p>Правото на плата се одржува од работодавачот за време на боледување, годишен одмор, платен вонреден одмор, прекин на работниот процес поради причини од страна на работодавачот, празници и неработни денови утврдени со закон, слободни денови од работа, стручно оспособување и преквалификација за потребите на работодавачот, синдикално образование, за време на отказниот рок. Работодавачот, исто така, плаќа надоместок на плата во случај на неспособност за работа на работникот поради болест или повреди до 15 дена (70%), над 15 дена (90%) и над 30 дена (100%) ако се плаќа од работодавачот.</p> <p><i>Согледувања од интервјуто: Друштвото одржува две добри практики од областа на „семејната политика“ што претставуваат дел од Правилникот (но не и од КДНР):</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. По завршувањето на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство во временски период што е утврден со закон (9 месеци), работодавачот му дозволува на работникот во следните 3 (три) месеци да работи со неполно работно време (50%) и да добива плата за полно работно време;</i> <i>2. Работникот има право на траен (до заминување во пензија) месечен надоместок за трето дете во висина од 5% од неговата/нејзината основна плата. Овој надоместок се исплаќа на двата сопружници во случај ако и двата работат во друштвото.</i> <p>Додатоците врз основа на иновациите, рационализации и други продукти во корист на работодавачот се можни доколку се утврдат со договор меѓу работодавачот и работникот.</p> <p>Работникот има право на дневница за службено патување во согласност со шема што зависи од времетраењето на патувањето, додаток за теренска работа, надоместок за одвоен живот од семејството, надоместок на трошоците за користење сопствен автомобил и надоместок на трошоците за селидба што се врши за потребите на работодавачот.</p> <p>Работникот добива регрес за годишен одмор и новогодишен надоместок во висина од 50% од просечната плата исплатена во земјата во последните три месеци, додека 13та плата се исплаќа опционално.</p> |
|-------------------|--|

| | |
|---|--|
| <p>Можни усогласувања во текот на времетраењето на договорот</p> | <p>Најниската нето плата за работно место со најнизок степен на сложеност се утврдува и објавува од потписниците на КДНР најмалку еднаш годишно, најдоцна до 30.11, и во секој случај најдоцна до 31.12 во годината што завршува за следната деловна година.</p> <p>Зголемувањето на трошоците за живот, објавено од Државниот завод за статистика за претходната година мора да биде вклучено во најниската основна нето плата најдоцна до 15 март во тековната година.</p> <p><i>Согледувања од интервјуто: Најниската плата во претпријатието е усогласувана двапати, во 2018 и 2019 година, на 15.500 МКД и 16.500 МКД, соодветно, и ова е тековното ниво. Не постои јасно утврден систем дали усогласувањето ќе биде сразмерно на усогласувањето на националната МП, но ова е оставено да се цени зависно од тековната ситуација (вклучувајќи ја финансиската состојба на претпријатието). Сепак, синдикатите му даваат силна поддршка на овој процес бидејќи МП на ниво на работодавач сè уште е повисока од националната МП, плус тие силно го ценат системот на додатоци што строго се почитува.</i></p> |
| <p>Користење формула за утврдување/ усогласување на платите</p> | <p>Платите се утврдуваат преку множење на основна плата за работно место со најнизок степен на сложеност со коефициентите што се пропишани за посложените работни места.</p> |
| <p>Најнизок бод за пресметување на платата како процент од релевантната секторска минимална плата (СМП)</p> | <p>Во времето на потпишувањето на КДНР (крајот на 2017 година), 125% од националната МП; тековно на ниво од 110,5%.</p> <p><i>Согледувања од интервјуто: Променетите околности – новите странски фабрики во близината ТИРЗ, случувањата на пазарот на трудот и демографскиот развој доведоа до тоа претпријатието да утврди најниска плата што е 25% повисока од националниот минимум, без оглед на тоа што КДНР утврдува апсолутен, а не релативен износ. Потоа, зголемувањето на националната МП во ноември 2019 година претставување еден вид ненадејно големо зголемување што го натера претпријатието да го преиспита одржувањето на уделот од 125%.</i></p> |
| <p>Постоење одредби што ги заштитуваат најранливите категории на најслабо платените работници</p> | <p>Нема експлицитни одредби.</p> <p><i>Согледувања од интервјуто: Преговорите не вклучувале теми од важност за лицата со попречености, ниту пак претпријатието има пишана политика од оваа област. Сепак, прашањето е релевантно за претпријатието бидејќи тоа е голем работодавач. Во оваа смисла постојат неколку изолирани позитивни случаи: i) трајна (до заминување во старосна пензија) исплата на националната минимална плата за двајца „предвремено пензионирани“ работници (едниот со ментална попреченост, другиот со тешко оштетување на горните екстремитети како резултат на повреда на работа), ii) неколку работници што, поради лични здравствени околности, се распоредени на работно место со 50% работно време со плата за работа со полно време. Во рамките на претпријатието се разговарало за можноста за формирање посебна работна единица со инвалидизирани лица, за да се обезбеди дека таквите работници нема да ги преоптоваруваат останатите одделенија и дека ќе им бидат распределени производни задачи што се приспособени на нивните потреби, како што е пакувањето.</i></p> |
| <p>Постоење на одредби за родова еднаквост во однос на платите</p> | <p>Не постои одредба за родова еднаквост, но дискриминацијата врз каква било основа е изрично забранета. КДНР предвидува дека во случај на докажана форма на дискриминација, работникот има право да бара надоместок во износ од 5 плати.</p> <p><i>Согледувања од интервјуто: Колективното договарање во друштвото не вклучува директно прашања во врска со родово-неутралните плати или родовиот јаз во платите. Меѓутоа, друштвото има развиено интегрирана статистика на трудот што вклучува родова дисагрегација и таквата статистика е целосно достапна на синдикалните претставници за информирање. Повеќејќи го тоа, претпријатието не го евидентира ангажманот на лицата на работните места според полот, туку според самите работни места. Во платниот систем нишден аспект не може да се поврзе со полот и со овој факт се запознаени синдикалните претставници.</i></p> |

(во табелата може да се додадат повеќе категории ако тие се релевантни)

