# II: Колку Македонија доделува државната помош на компаниите основани во ТИРЗ и што добива назад?

Законот за технолошки индустриски зони го регулира основањето и раководењето на зоните како и интензитетот на државна помош која може да ја добијат инвеститорите. Така согласно Законот, државната помош може да изнесува максимум 50 % од оправданите трошоци или од трошоците за плата за ново отворените работни места за период од две години. Во Македонија не може да се пресмета точната сума која компаниите ја добиваат во вид на државна помош. Транспарентноста на Владата во однос на доделените средства и достапноста до информации во однос на оваа област е многу ниска. Иако се работи за пари на граѓаните, државната помош во вид на материјални и нематеријални средства која ја добиваат инвеститорите е тајна за граѓаните на РМ, а понекогаш се подведува и како деловна тајна.[[1]](#endnote-2)

Она што е загрижувачки е не постоењето на желба кај Владата и неактивноста на Комисијата за заштита на конкуренција да го контролира преминувањето на прагот од 50% доделената државна помош од вкупниот износ на инвестицијата. Погодностите кои ги нуди Владата за привлекување на директни инвестиции се многубројни и потребно е нивно сумирање со цел да се пресмета точната вредност на вкупната помош.

Вакви неправилности се констатирани во Извештајот на Државниот завод за ревизија, кој евидентира нерегуларности во работата на Агенцијата за странски инвестиции и вели „Не се води евиденција за видот и висината на доделената државна помош по поединечни приматели- корисници на Технолошко индустриски зони, во кои треба да бидат вклучени не само исплатените парични средства на има грант обезбедени од буџетот на Агенцијата туку и податоците од УЈП и Царината. Не се преземени активности за обезбедување и проверка на работата и обврските од инвеститорот, од аспект на вредност на инвестицијата и бројот на вработени како основни услови за потврда на оправданоста на доделената помош“.

Поволностите кои се нудат во Македонија за привлекување на странски инвеститори се едни од најповолните во Европа и во регионот и вклучуваат[[2]](#endnote-3):

* 10 години даночни ослободувања – Инвеститорите во ТИРЗ се ослободени за период од 10 години од плаќање на данок на добивка и 100% се ослободени од персонален данок на доход за период од 10 години, така што ефективната стапка на персоналниот данок на доход изнесува 0%.
* Земјиштето во ТИРЗ во Република Македонија се дава под долгорочен закуп за период до 99 години.
* Инвеститорите се ослободени од плаќање на надомест за уредување на градежното земјиште кон единиците на локалната самоуправа, како и од надоместоци за добивање на градежни дозволи.
* Бесплатен приклучок за гасовод, водоводна и канализациона мрежа.
* Владата на Република Македонија учествува во трошоците за градба на корисниците во ТИРЗ во висина до 500.000 евра, во зависност од бројот на нови вработувања и висината на инвестицијата на корисникот.
* Царински зелен канал за стоките.

Сите корисници на зоните го добиваат целиот пакет на поволности при отворањето на инвестицијата[[3]](#endnote-4). Дел од овие компании добиваат и дополнителни средства како кеш грант, но сумите на грантот остануваат тајност. Единствено е познато дека Кемет има добиено 2.050.000[[4]](#endnote-5) евра грант, но и дополнителниот пакет на бенефиции.

Колку инвестирањето на Владата во странските директни инвестиции е исплатлив влог за македонската економија е тешко да се пресмета. Секако тоа би се видело низ призмата на зголемениот број на вработувања, квалитетот и одржливоста на создадените работни места како и создавање на ефектот на прелевање во македонската економија, односно остварување на економски врски и соработки помеѓу странските компании домашните македонски компании и зголемениот број на индиректни вработувања. Ефектите од странските директни инвестиции во Македонија се различни од горе опишаните.

Недостатокот на позитивни ефекти од странските инвестиции се нотирани во Извештајот за напредокот на РМ од Европската Комисија од 2014. „Развојот на домашната економија зависи од креирањето на врски помеѓу странските директни инвестиции и локалните бизниси, кое пак подразбира Владата и локалните бизниси да работат на развој на високо продуктивни акции и на усогласеност на вештините на работниците со бараните вештини од страна на странските инвеститори.[[5]](#endnote-6) Ваквата констатација е уште еднаш потврдена и од Меѓународниот монетарен фонд во нивниот извештај од јуни.[[6]](#endnote-7)

Најпозитивниот ефект од доделување на регионална помош (доделување на државна помош на инвеститорите) е креирање на нови работни места. Согласно правилата за регионална помош на ЕУ, позитивните ефекти од регионалната помош може да се воочи преку три димензии. Првата димензија е квантитет на работните места а втората подеднакво важна е создавање на квалитетни работни места. Третата димензија е, колку ваквата инвестиција ќе повлече создавање на индиректи работни места на локално ниво покрај директно создадените работни места .

 Во однос на положбата на работната сила и условите под кои работат, се чини дека македонските работници работат за минимална плата и без заштитени работнички права. Случајот со странската компанија Дрекслмаер го потврди тоа. Дрекслемаер е инвестиција од 35 милиони евра која вработува околу 3500 работници. Според изјави на вработените платите на работниците се движат од 7000 денари до 9000 денари, односно во законскиот минимум. Условите на вработените се исто така загрижувачки. Дополнителни тешки услови се и фактите дека тие работат подолго од 40 часа, понекогаш и без ден за одмор, понатаму не им исплатуваат ветените бонуси за прекувремените саати. При последниот обид за штрајк поради неисплатените прекувремени саати на работа, 60 тина работници добија отказни решенија. [[7]](#endnote-8)

Евтината работна сила е адутот на Владата за привлекувањето на странски директни инвестиции. Самата Влада ја промовира нашата земја како земја со евтина и квалификувана работна сила која зборува странски јазици[[8]](#endnote-9).

Ниската минимална плата утврдена со македонските закони е придобивка плус за странските инвеститори, но ограничувачки фактор за македонските работници. Македонија заедно со Албанија Бугарија, Црна гора и Србија имаат утврдено најниска минимална плата во Европа.[[9]](#endnote-10)

Можеме да заклучиме дека македонските работници во компаниите во технолошко индустриските зони, работат за минимална плата со работнички права кои се под минимумот кој го гарантираат законите во Македонија, со што не се исполнува димензијата на квалитет на вработувањата.

# V: Реалната слика во Македонија за квалитетот на вработувањата во компаниите основани во ТИРЗ

Врз основа на европскиот индикатор за квалитет на работните места изработивме прашалник со 14 прашања (прилог1). Истиот прашалник го искористивме за интервју со работници вработени во ТИРЗ. Интервјуата се спроведоа во текот на месец ноември 2014г.

Прашањата се однесуваа на платата, социјалните бенефиции, работното време, сигурноста, можноста за синдикално здружување и останати услови на вработувањето. Она што е впечатливо за начинот на комуницирање е тоа што соговорниците беа крајно претпазливи во однос на прашањата, а постоеше и силно чувство на страв во однос на последици од евентуалното откривање на идентитетот, бидејќи истите биле предупредени од страна на работодавачот воопшто да не разговараат за работните услови и да не комуницираат со надворешни лица за било какви информации кои се однесуваат за нивното работно место и работодавачот.

На првото прашање „Дали сметате дека вашата плата е сразмерна на трудот кој го вложувате во работата?“, одговорите упатуваат на верување дека работниците или лицата кои вршат трудово интензивни работни задачи не се чувствуваат дека се сразмерно платени за трудот што го вложуваат, бидејќи нето платата на овие работници се врзува со законски загарантираната минимална плата, со верување дека раководните лица од средното ниво на менаџмент се подобро платени, а дека врвниот менаџмент на организацијата има големи плати. Во однос на потпрашањето за вработувања базирани на знаења во нивната компанија, одговорот беше дека кај нив нема такви вработувања, бидејќи дизајнот на нивните продукти доаѓа изготвен од матичната организација во странство. Во тој однос работните задачи во Македонија се само рутинска разработка без учество во дизајнот на продуктите.

На прашењето „Колку часа неделно трае вашата работа? (40 часа или повеќе? Дали работите во текот на викендите?)“ одговорите се дека работат по 40 часа, во смени, по потреба и за време на викендите или верските и државните празници. Во однос на работата за време на викендите или верските и државните празници не се добиваат дополнителни финансиски надоместоци, туку вработените се компензираат со слободни работни часови/денови како прост збир на работни часови во една работна недела. На пример работата во недела или празник од осум часа се компензира со осум часа во работен ден.

Интервјуираните истакнаа дека на сите им се плаќа придонес за здравствено и пензиско осигурување на основицата на која се осигурени, во најголем случај минималната плата. Флексибилноста на работното место, на пример вработен да излезе еден час порано, да отсуствува за посета на лекар 2 часа без да земе слободен ден е многу мала и главно недопуштена од работодавачот. Ваквите активности се обесхрабруваат, а во работната практика се препорачува таквиот вид на активности да се врши главно во слободното време на работниците. За оправдано отсуство потребно е посебно одобрување од неколку лица, по претходно барање на вработениот. Боледувањето треба да е најавено кај работодавачот, годишниот одмор исклучиво го одредува работодавачот, а најчесто се реализира само првиот дел од одморот, 12 дена според распоред кои го дава работодавачот без консултирање на вработените.

Стравот дека можат да ја загубат работата во скоро време е доста изразен, не толку поради затворање на компанијата или намалување на бројот на вработени во некој краток рок, туку поради лошата комуникација, деградирачка и нетолерантната деловна клима која ја создава менаџментот, а исто и локалните партиски влијанија кои според интервјуираните имаат очигледни релации со раководствата на фабриките во ТИРЗ-овите. Од истите причини бевме и замолени да избегнеме понатамошна комуникација, особено на социјалните медиуми, бидејќи постои верување кај вработените дека работодавачот врши контрола врз нивните приватни профили на социјалните медиуми. Секое нивно поврзување со анкетари, лица кои вршат интервјуа или поставуваат прашања за одреден работодавач во ТИРЗ може да претставува доволна причина за нивно губење на работата, со наведување на некоја друга причина, а по вина на вработениот.

Во прилог на лошата комуникација, деградирачката и нетолерантната деловна клима сведочи и следната фотографија од фабрика во една ТИРЗ во Република Македонија, која претставува своевидно „упатство за користење“ на инвентарот во тоалетот на фабриката од страна на вработените.

Во однос на прашањето „Дали во вашата компанија има вработени кои се на определено време и ако да дали ја знаете бројката или процентот?“ одговорот е дека работните договори на вработените се во најголем дел со траење од три месеци, но дека помал број имаат и годишни договори, првенствено во средниот менаџмент, а дека постојат и мал број на општи работници кои склучуваат договори за период од еден месец.

Интервјуираните лица не знаат за делување на било каков синдикат, а напомнато е дека пред склучувањето на првиот договор за вработување, работодавачот бара работникот да потпише изјава дека се откажува од членство или од иницијатива за формирање на синдикат. Не постои информираност за постоење на некој колективен договор помеѓу работниците и работодавачот.

Автономноста на работното место, во смисла, можност да се изберат или променат задачите, методите на работа, брзината на работата, колегите со кои се работи и кога може да се одмора од работа е на минимално ниво, ако воопшто постои. Физичките услови за работа, според интервјуираните лица, се релативно добри, се работи во загреани простории, опремата за работа е расположлива исто како и заштитните средства, а работните места се оддалечени, имајќи во вид дека ТИРЗ - овите се надвор од населените места, а до нив постои организиран превоз со автобуси во термините пред и по завршувањето на работните смени.

На прашањето „Дали се чувствувате жртва на мобинг?“ се добиваат неодредени одговори иако се сведочи за постоење на атмосфера на негативно однесување од страна на поединци или групи кое претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

Прашањето „Дали сметате дека имате висок интензитет на работа (презафатеност, и брзо темпо на работното место)?“ се одговара со став дека работата е доста интензивна, а дека постојат периоди поврзани со испорака на нарачки кога темпото уште повеќе се интензивира.

Лицата вработени во фабриките од ТИРЗ во Македонија по прашањето „Дали сметете дека правите корисна работа со работното место? “главно сметаат дека нивната работа е монотона и не толку корисна или мотивирачка за нив.

Во однос на прашањето „Како мислите дека влијае вашата работа на вашиот фамилијарен живот, дали може да поставите баланс помеѓу работата и фамилијарниот живот? “одговорите се дека постои начин да се организира фамилијарниот живот доколку добро се планира своето приватно време.

# VI: Заклучок

Со оглед на постојната реалност во која македонските работници во ТИРЗ се нудат првенствено како евтина работна сила при привлекувањето на странски инвеститори, создавањето на нови (какви-такви) работни места во Република Македонија само по себе не треба да претставува императив, особено доколку вработливоста не се карактеризира со создавање на работни места кои создаваат додадена вредност или се базирани на знаење и конкретно значат *квалитет на вработувањето* изразен преку плата, социјални придонеси, работно време, распоред на работното време /флексибилност на работата, сигурност на работното место, активно учество и развој на вештини, односно *квалитет на работата* изразен преку автономност, физички услови, здравстевни варијабли и ризик од несреќи, психолошки ризик фактори, интензитет на работа, значење на работата, како и балансот на семејниот и работниот живот. Реално, постоечките работни места кои главно се нудат во ТИРЗ не се каректизираат со такви квалитети.

1. htt Годишен извештај на Комисијата за заштита на конкуренција за 2013 страна 27. Доделената помош на Маркарт Македонија ДООЕЛ скопје е деловна тајна. [↑](#endnote-ref-2)
2. http://www.cea.org.mk/documents/2790NPCtoolkitEN-FINAL.pdf [↑](#endnote-ref-3)
3. Службен весник бр. 160 од 2012 година (Џонсон контролс и Ван Хол) [↑](#endnote-ref-4)
4. Годишен извештај на Комисијата за заштита на конкуренција за 2012 година. [↑](#endnote-ref-5)
5. Извештај за напредокот на РМ за 2014, страна 15 [↑](#endnote-ref-6)
6. http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2013/cr13178.pdf, страна 20 [↑](#endnote-ref-7)
7. http://daily.mk/vesti/drekslmaer-otkazni-reshenija-shtrajkuvachite-1 [↑](#endnote-ref-8)
8. http://vlada.mk/node/7890?language=mk [↑](#endnote-ref-9)
9. Еуростат http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\_explained/index.php/Minimum\_wage\_statistics [↑](#endnote-ref-10)