BENEFITS FROM THE RETRENCHMENT PROCESS IN LINE WITH THE SOCIAL COMPONENT OF THE MACEDONIAN RAILWAY PROJECT – 10 YEARS LATER

Meri Cakic
Independent researcher, meri.cakic@gmail.com

Abstract: European integrations as a long-term continent globalization process has influence in organizing and harmonizing the railway sector into compatible railway infrastructure with high-quality passenger and freight transport, harmonized safety measures, valid licensing all over the European union through various technologically advanced solutions.
The restructuring of the single national railway company into two new market-oriented companies, its adaptation to the European legislation and planned changes in the long run, followed by the organizational labor restructuring puts human resources in the category of vulnerable groups of citizens.
The aim of the paper is to identify the benefits related to the human capital achieved by implementing of the Social Component to retrench the number of employees as a substantial part of the Railway Reform Project.
It will examine the differences in the status of human capital within the Macedonian railway sector over a period of ten years i.e. between 2007 and 2021. Comparisons will be made between three main points: the Macedonian Railways before the reform (the post-transition period), the two newly registered companies in 2007, and the current situation according to the Business Plan of 2021.
Quantifying and comparing the main points will present an overview of the personnel fluctuations throughout this period and provide an opportunity to draw a conclusion about the reform's outcome from the considered aspect.
Keywords: railway, reform, human capital

ПРИДОБИВКИ ОД ПРОЦЕСОТ НА ПРЕКВАЛИФИКАЦИЈА УСОГЛАСЕН СО СОЦИЈАЛНАТА КОМПОНЕНТА ОД ПРОЕКТОТ ЗА РЕФОРМА НА МАКЕДОНСКИ ЖЕЛЕЗНИЦИ – 10 ГОДИНИ ПОТОА

Мери Цакиќ
Независен истражувач, meri.cakic@gmail.com

Резиме: Европските интеграции како долгорочен процес на глобализација на континентот имаат влијание во организирањето и усогласувањето на железничкиот сектор во компатибилна железничка инфраструктура со квалитетен патнички и товарен транспорт, усогласени мерки за сигурност, важечки лиценцирања преку разни технолошки напредни решенија.
Процесот на реформирање на националната железничка компанија, нејзиното прилагодување на европската законска регулатива и планирани промени на долги патеки ги става човечките ресурси во категоријата на ранлива група граѓани.
Основната цел на овој труд е да ги идентификува поволностите од аспект на човечкиот капитал добиени како резултат на имплементацијата на социјалната компонента за намалување на бројот на вработени како интегрален дел од Проектот за реформа на железницата. Ќе се испита разликата во човечкиот капитал во рамките на македонскиот железнички сектор во период од десет години т.е. периодот помеѓу 2007 и 2021 години споредувајќи три главни точки, Македонски железници пред реформата (периодот после транзицијата), двете новорегистрирани компании во 2007 година и тековна ситуација согласно Бизнис планот од 2021 година.
Преку нумерирањето и споредувањето на главните точки ќе добиеме преглед на флуктуацијата на персоналот во наведеното временско растојание и ќе можеме да донесеме заклучок за резултатот на реформата од разгледуваниот аспект.
Клучни зборови: железница, реформа, човечки капитал

1. ВОВЕД

На почетокот на првата деценија од XXI век, Светска банка во рамките на Стратегијата за транзициска поддршка[92] развива Национална стратегија за помош[93] во чии рамки се развива IBRD програмата за

[92] Transitional Support Strategy (TSS)

поддршка која е фокусирана на подобрување на макроекономски менаџмент и прогрес во структурните реформи. Банката подготвува „високоселективна програма на инвестиции и алоцира позајмица од 165 милиони долари. Овие средства ќе бидат употребени за промоција на ефективен менаџмент на јавните ресурси и намалување на корупцијата, промоција на создавање на нови работни места преку оджлив раст и развој на приватниот сектор и заштитни мерки за најранливите категории на граѓани“[94]

Како еден од најактуелните проекти за финансирање се истакнал проектот за Реформа на железницата во Македонија со цел да се постигне финансиски одржлива, продуктивна и ефективна железничка оператива. За постигнување на оваа цел требло да се спроведе имплементација на европската законска регулатива во неколку чекори. Првиот чекор требало да биде поделба на железничкото претпријатие на два дела, односно на дел кој ќе управува со инфраструктурата и дел кој ќе управува со транспортот. А, потоа делот кој ќе управува со транспортот ќе се подели на уште два дела, патнички и товарен транспорт. Според спроведените анализи ќе биде потребно намалување на персоналот, затоа што претпријатието се соочува со превработеност. Дел од финансиите обезбедени за проектот требало да се насочат на ублажување и избегнување на социјалните проблеми преку обуки за преквалификација на железничкиот персонал кој треба да најде нова работа.

Колективното намалување на персонал претставува начин како да се намали бројот на вработени во едно претпријатие. Причините можат да бидат различни започнувајќи од превработеност како резултат на подобрена технологија на работа, зголемена ефикасност како резултат на унапредени процеси на работа и обука на персоналот или најсуровата реалност во постранзициското општество отпуштање од работа поради намалување на трошоци. Намалување на персонал всушност значи отстранување на вработеното лице од работното место т.е. престанок на работниот однос како резултат на вишок на работна сила или неусогласеност на компетентноста на работникот со потребите и стандардите на претпријатието со цел да се намалат трошоците.

Намалувањето на бројот на вработени креира социјални промени во претпријатието кои се во центарот на вниманието на државата.

По распаѓањето на Југославија, движниот и недвижниот имот кој беше во сопственост[95] на претпријатието Југословенски железници на територииите на новоформираните држави премина во сопственост на новооснованите национални железнички претпријатија. Во 1989 година основано е Јавното претпријатие Македонски железници – Скопје кое самостојно продолжува да стопанисува со железничката инфраструктура и со возните средства на територија на Република Македонија. Македонските железници како сегмент од Југословенски железници ги опслужувале потребите за транспорт на репроматеријали и готови производи на централизираната индустријата на целата територија на Југославија.

Претпријатието настанато во периодот на транзицијата од централно ориентирана кон пазарна економија започнува да се прилагодува на новонастанатите услови на стопанисување. Уште од самиот почеток се појавуваат пречки во секторскиот процес на глобализација, отворањето на меѓународните железнички коридори, тенденциите за влез во Европската унија кои наметнуваат потреби за хармонизирање со европското законодавство итн. Реформата на железничкиот сектор и прифаќањето на европските стандарди без детална критичка контрола и ревизија на веќе постоечките регулативи и нивно споредување со европските кои треба да се имплементираат потсетуваат на мислата на Хари Магдоф цитирана од Светлиќич за „наметнатото мислење дека најдобрите производи се изработуваат на запад и дека само метрополите може да произведат современа технологија“[96]. Процесот кој треба да создаде компатибилна и ефикасна железничка мрежа за превоз на стоки и патници ја иницира и реформата на железничкиот сектор чија цел е да се усогласат стандардите на територијата на целиот континент т.е. во централна и источна Европа вклучително и Балканските земји кои се во составот на земји низ кои минуваат трансевропските железнички коридори. „Невидливата железна тупаница на државата во невидлива рака на младата пазарна економија“ во координација со финансиите обезбедени преку кредит од Светска банка ја реализира реформата на Јавното претпријатие преку проектот за реформа на железницата.

Предмет на оваа анализа е имплементацијата на Социјалната компонента т.е. намалувањето на работната сила и постигнатите резултати од перспектива на временско растојание од петнаесет години.

---

[93] Country Assistance Strategy (CAS)

[94] Macedonia – Country Assistance Strategy, Report No. 26513,
https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/620621468773713075/macedonia-country-assistance-strategy

[95] Железничка нфраструктурна мрежа и превозни средства

[96] Svetlicic, M. (1986). Zlatne niti transnacionalnih kompanija, Ekonomika, Beograd, 431

2. МАТЕРИЈАЛИ И МЕТОДИ

Преку методот на анализа и методот на компарација ќе биде разгледана состојбата во три временски изразени точки: ЈПМЖ пред поделбата и двата правни ентитетит во 2007 и 2021 година.
Прикажаните податоци се екстрахирани од документи на јавното претпријатие и на акционерското друштво достапни за широката јавност односно користени се јавно достапни податоци електронски медиуми,
Се започнува со следење на бројот на вработените во двете претпријатија од поделбата во 2007 година.
За подетален приказ за флуктуацијата на бројот на вработени ќе се направи преглед на расположливите податоци за бројот на вработените на годишно ниво за временскиот период од 2010 до почетокот на 2016. За зголемување на видливоста на намалувањето на персоналот во железничкиот сектор правејќи компарација на бројот на вработени во 2007 и 2021 година ќе добиеме просек на намалување на бројот на вработени на годишно ниво.

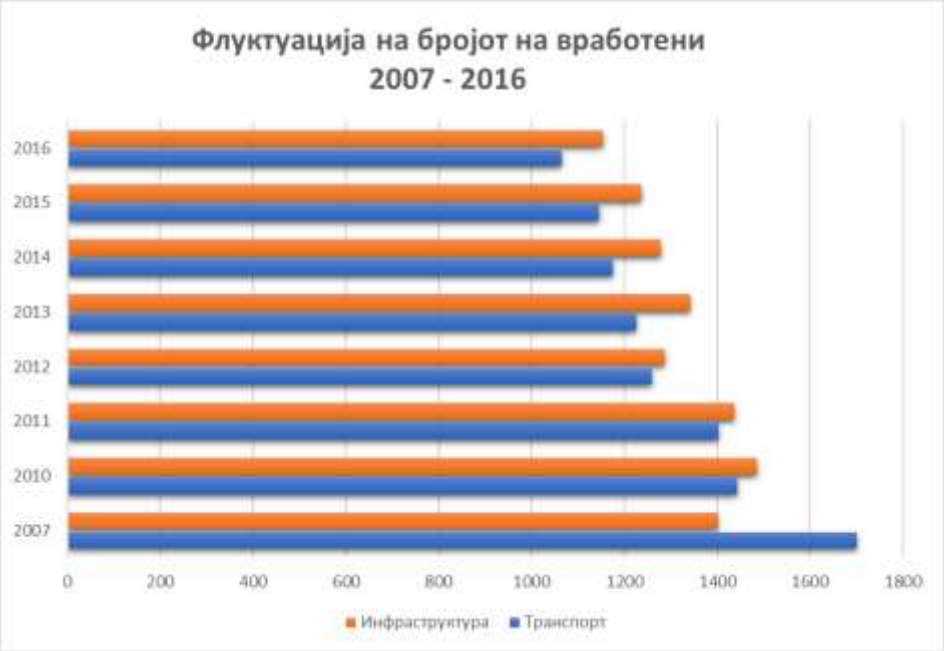
3. РЕЗУЛТАТИ

Согласно анализите на проф. Карталов во студијата за Социјалната димензија на трансформацијата и приватизацијата на Македонски железници изработена во 2004 година во претпријатието во 2003 година биле вработени 3855 лица. Истата година преку природен одлив на персонал претпријатието го напуштиле и заминале во пензија 150 лица, со што 2004 година претпријатието ја започнува работата со 3705 вработени.
Според согледувањата на управувачката структура, за навремен и безбеден сообраќај на претпријатието му биле неопходни 2783 вработени. Еден дел од вработените (222 лица) ќе го напуштат претпријатието со природен одлив односно стекнуваат право на пензија, а другиот дел (700 лица) со престанок на работниот однос поради економски, структурни и организациони промени. Имплементацијата на промените за хармонизација на македонскиот железнички сектор со европската железничка пазарната економија во духот на неолиберализмот за кратко време иницира социјални последици од неговата практична примена. Обезбедувањето на „финансиска одржливост, продуктивност и ефективност на железничкиот сектор во Македонија“ и постигнувањето на максимална ефикасност при алокацијата на ресурсите на пазарот кој ќе биде инструмент за економска регулација поддржано со финансиите од Светска банка преку државата како гарант внесува средства за развој во Македонски железници за преквалификација на железничките работници во други професии. Социјалните немири, активноста на синдикатите, политичката ситуација во тој временски период доведуваат до колективно намалување на персоналот односно прекинување на работниот однос, но не согласно плановите, така што при поделбата во 2007 година, ЈП МЖ имало 3100 вработени. Планираните активностите во рамките на социјалниот пакет за ублажување на последиците при невработеност и за преквалификација на вработените на кои им бил прекинат работниот однос се реализирале со задоцнување со модификации на претходно планираните активности. Голем дел од отпуштените работници достигнале возраст за пензионирање или биле блиску до возраст за пензионирање, така што во согласност со Министерството за транспорт и во координација со Министерството за труд и социјала одговорните лица од Светска банка го прифатиле предлогот на ЈП Македонски железници да се доделат средствата на вработените кои ги изгубиле своите работни места во железница со пренамена, односно дел од лицата се одлучиле средствата кои им следат да бидат исплатени за школување на членови од потесното семејство.
Вкупниот број на вработени во ЈП Македонски железници во 2007 година се поделил на два ентитети согласно дејноста која ќе ја вршат:

- ЈП Македонски железници Инфраструктура – Скопје, претпријатие кое презема 1400 вработени и
- АД Македонски железници Транспорт – Скопје, претпријатие кое презема 1700 вработени.

Согласно јавните податоци за бројот на вработени во двете новоформирани претпријатија во текот на следните десет години видлива е тенденција на намалување на бројот на вработените.

Графикон 1 Број на вработени во ЈП Инфраструктура и АД Транспорт (2007 - 2016)



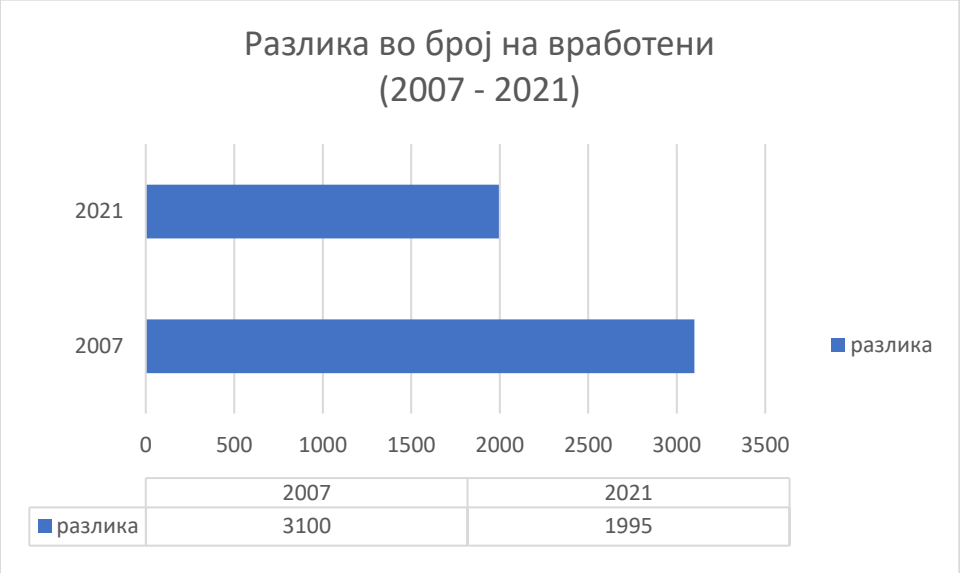
Според статистичките податоци бројот на вработени во македонскиот железнички сектор во последните 15 години е во постојан пад. Разгледувајќи го временскиот фрагмент од 2010 до 2016 година за кој имаме детални податоци бројот на вработени се намалил за 700 лица.

Графикон 2 - Намалување на бројот на вработени во железничкиот сектор на годишно ниво (2011 – 2016)



Земајќи ги во оптек податоците од јавно објавените Бизнис планови двете на двете претпријатија вкупниот број на вработени во 2021 година изнесувал 1995 лица од кои 941 вработен во АД Транспорт и 1014 вработени во ЈП Инфраструктура.

Графикон 3 - Разлика во број на вработени (2007 - 2021)



4. ДИСКУСИИ. УСПЕХ ИЛИ НЕУСПЕХ

Дали македонскиот железнички сектор спроведе успешна или неуспешна реформа? Гледајќи од гледна точка на исполнување на проектот за усогласување на македонската со европската законска рамка македонскиот сектор задоволи некои од барањата. Железничките компании постојат веќе подолго како правни лица и функционираат на пазарот во услови на привидна пазарна економија. И покрај поделбата на дејностите во секторот и овожможување на услови за пазарно функционирање кои требаше да донесат либерален железнички пазар во кој ќе може да се вклучува и приватниот сектор, железничкиот сектор е се уште монопол.

Дали намалувањето на бројот на вработените помогна за „подобрување на финансиската одржливост, продуктивност и ефективност на железничкиот сектор“? Намалувањето на бројот на вработените во железничкиот сектор согласно расположливите податоци е во постојан пад во текот на последните петнаесет години. Во текот на овој период железничкиот сектор го напуштиле 1105 лица односно 35% од вработените, најголем број преку природен одлив т.е достигнување на возраст за пензионирање. Во просек во текот на разгледаните петнаесет години од претпријатието заминувале по 73 лица на годишно ниво. Бројот на вработените е намален, но и двете претпријатија сé уште се лидери на националната листа на загубари.

5. ЗАКЛУЧОЦИ

Железничкиот сектор веќе две децении се бори за опстанок. Има голем број на причини за тоа, меѓу кои се: намалување на товарниот транспорт како резултат на транзицијата, намалувањето на работата на големите индустриски капацитети, конкуренција од приватниот камионскиот превоз со ниски цени на транспорт, воените конфликти, изградбата на нафтоводот, конкуренцијата на европски и соседските железнички компании, COVID-19. Борејќи се со овие предизвици и со „поддршка“ од страна на меѓународните институции железничкиот сектор технолошки се надградуваше со центар за телекоманда, со купување на опрема за одржување, возови, локомотиви, пасивно гледаше кон намалувањето на персоналот од гледна точка на намалување на трошоци.

Нажалост, позитивното гледање на намалувањето на персоналот од 35% во тек на последните петнаесет години донесува нов проблем, а тоа е недостиг на квалификуван кадар. Земајќи во предвид дека за оспособување на искусен железнички кадар (од разни профили) е подолг временски период треба да се земе во предвид постојано обновување на кадарот од сите професии и да не се запостави периодот на обука односно пренесување на знаење потребна е стратегија со која ќе се испланираат: обновување и освежување на човечките ресурси со нови професии паралелно со внесувањето на понова технологија, едукација и континуирано надградување на професионалните компетенции на сите нивоа во претпријатието, склучување на меморандуми за соработка со државните и приватните универзитети за стручно усовршување на вработениот персонал и овозможување на пракса на студенти од релевантните студии. На тој начин би се овозможило освежувување на знаењата, постепена подготовка со знаења на потенцијалната структура на

кадри, но и стимулирање на истражувачки проекти во форма на семинарски работи или истражувачки трудови на студенти на додипломски и постдипломски студии. Сите овие активности би го поттикнале интересот кон железничкиот сектор, но и би отвориле нови видици во областа.

ЛИТЕРАТУРА

Карталов, Х. (2004). Социјалните димензии на трансформацијата и приватизацијата на претпријатието Македонски железници. Филозофски факултет

Карталов, Х. & Независна истражувачка група од Филозофскиот факултет (2004). Реформа во македонскиот транспортен систем. Реформа во Јавното претпријатие Македонски железници – Скопје. Филозофски факултет

Бошковић, Б. (2020). Регулаторни систем железничког транспорта. Универзитет у Београду. *Саобраћајни факултет*

Центар за стратегиски истражувања „Ксенте Богоев“ (2020). Значењето на регулаторните институции за изградбата на функционална пазарна економија во Република Северна Македонија. Зборник на трудови од тркалезна маса. Македонска академија на науките и уметностите

Macedonia – Country assistance strategy (English), The World Bank IBRD IDA, https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/620621468773713075/macedonia-country-assistance-strategy

Macedonian railways - Deepening the reform agenda (English). Results Profile Washington, D.C. : World Bank Group http://documents.worldbank.org/curated/en/672031467991022373/Macedonian-railways-Deepening-the-reform-agenda

Железници на Република Северна Македонија Траснспорт АД – Скопје. (2021). Бизнис план за 2021 година https://mzt.mk/wp-content/uploads/2021/02/%D0%91%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B8%D1%81-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD-2021.pdf

ЈП ЖРСМ Инфраструктура. (2021). Бизнис план за 2021 година https://mzi.mk/wp-content/uploads/2021/04/%D0%91%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B8%D1%81-%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD-%D0%B7%D0%B0-2021.pdf

ЈП ЖРСМ Инфраструктура. (2021). Годишен извештај за 2021 година https://mzi.mk/wp-content/uploads/2022/07/%D0%93%D0%9E%D0%94%D0%98%D0%A8%D0%95%D0%9D-%D0%98%D0%97%D0%92E%D0%A8%D0%A2%D0%90%D0%88-%D0%B7%D0%B0-2021.pdf

Министерство за транспорт и врски. http://www.mtc.gov.mk/