

*Мартин Краљевски
Дејан Лутовски
Ивица Костовски*

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ - 2

**АНАЛИЗА НА ТРУДОВО-ПРАВНАТА
ЛЕГИСЛАТИВА ВО ПЕРИОДОТ 2010-2014**

**Мартин Краљевски
Дејан Лутовски
Ивица Костовски**

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ - 2

**АНАЛИЗА НА ТРУДОВО-ПРАВНАТА ЛЕГИСЛАТИВА ВО ПЕРИОДОТ
2010-2014**



Скопје 2015

Издавач:

Левичарско движење „Солидарност“

www.solidarnost.mk

ld.solidarnost@gmail.com

Во соработка со:

**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG
SOUTHEAST
EUROPE**

Компјутерска обработка и корица:

Звонко Стојадиновиќ

Тираж:

900 примероци

Печати:

Алма-графика ДООЕЛ Скопје

Ова дело е лиценцирано под лиценца Creative Commons

НаведиИзвор-Некомерцијално-СподелиПодИстиУслови

4.0 меѓународна лиценца. За да видиш копија од

лиценцата, посети ја страницата

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

2015, Скопје.



Фотографијата користена за корицата е авторско дело на Џим Фишер,

објавена под лиценца *Creative Commons Attribution 2.0 Generic license*,

https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Homeless_in_Sugamo_2.jpg

CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”,
Скопје

349.2:340.13(497.7)”2010/2014”

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ на трудот - 2 : анализа на трудово-правната
легислатива во периодот 2010-2014. - Скопје : Левичарско движење
Солидарност, 2015. - 140 стр. ; 21 см

Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-65628-5-4

а) Трудово право - Законодавство - Македонија - 2010-2014

COBISS.MK-ID 100136714

СОДРЖИНА

ВОВЕД.....	7
Закон за работни односи (М.К.).....	13
1. Засновање работен однос.....	14
2. Права и обврски на работникот и работодавачот.....	23
3. Престанок на работниот однос.....	39
4. Синдикати, здруженија на работодавачи, колективни договори, штрајк.....	44
5. Инспекциски надзор во областа на работните односи.....	46
6. Прекршочни одредби.....	48
7. Останати промени.....	51
Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност (Д.Л.)	53
Закон за пензиското и инвалидското осигурување (И.К.).....	59
Закон за вработување на инвалидни лица (И.К.).....	62
Закон за вработените во јавниот сектор (Д.Л.).....	64
Закон за вработување и работа на странци (М.К.).....	69
Закон за упатување на работници од Република Македонија во други држави за изведување на градежни работи преку проектни договори и за вршење на други сезонски работи (И.К.).....	77
Закон за агенциите за привремени вработувања (Д.Л.).....	79
Закон за еднакви можности на жените и мажите (Д.Л.).....	83
Закон за заштита од вознемирување на работно место (М.К.).....	87
Закон за спречување и заштита од дискриминација (Д.Л.).....	92
Закон за безбедност и здравје при работа (И.К.).....	94
Закон за инспекцијата на трудот (Д.Л.).....	99
Закон за мирно решавање на работните спорови (М.К.).....	101
Закон за парничната постапка (М.К.).....	106
Закон за јавните претпријатија (М.К.).....	107
Закон за стечај (И.К.).....	111
Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година (Д.Л.).....	112
Закон за социјалната заштита (И.К.).....	114
Закон за исплата на платите во Република Македонија (И.К.).....	116

Закон за минимална плата во Република Македонија (И.К.).....	117
Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување (Д.Л.)....	119
Закон за евиденциите од областа на трудот (М.К.).....	124
Закони кои содржат одредби за штрајкот (З.С.).....	126
Нацрт уставни амандмани на УРМ – Амандман XXXIX – Уставна тужба (М.К.).....	133
ЗАКЛУЧОК.....	136

Оваа страница намерно е оставена празна

Оваа страница намерно е оставена празна

ВОВЕД

„Важноста на трудот како нераскинлив дел од човековото битие најдобро се согледува токму во процесот на производството и создавањето на материјални добра, каде работникот учествува лично и непосредно, како и со својата лична работна активност преку работниот однос, кој пак претставува севкупност од физичките и духовните способности, секогаш кога произведува употребни вредности од секаков вид“.¹

Ветувањата и реалниот исход

Транзицијата кон пазарната економија и почетокот на неолибералниот проект во кој акумулацијата и максимизацијата на профитите беше правопрпорционално поставена со девалвирањето на трудот значеше дека голем број на работнички права кои беа гарантирани и заштитени во претходниот социо-економски систем, ќе доживеат огромно потиснување, девалуирање и само номинално ќе фигурираат во законодавството. Трката по создавање на погодна бизнис клима и зголемена економска компетитивност и покрај сите свои ветувања за подобрување на положбата на работникот, доведе до создавање на една мала група транзициски добитници поставена наспроти армијата на отпуштени и обесправени работници.

Можеме слободно да кажеме дека агресивноста на неолибералната политика, во Македонија во периодот 2010-2014 година претставува главен кулприт за континуираната ерозија на работничките права, енормната класна раслоеност и намалениот животен стандард, кои се неопходен предуслов за остварување на што поголема „флексибилизација“ на трудот, што во пракса не е ништо друго освен еуфемизам кој означува дополнителна дерегулација на пазарот на трудот, намалување на вредноста на работникот во работниот процес, негова уште поголема експлоатација, обесправување и осиромашување.

Ваквата ревносна посветеност на политичките и бизнис елити кон создавање на претприемничка клима која дополнително треба да ги привлече странските директни инвеститори е секако на линија со дводецениската заложба на сите досегашни влади во нивните обиди за беспоговорно прифаќање на диктираните механизми за економска

¹ Карл Маркс, „Капиталот“, том I, стр. 134.

консолидација и конечно приближување до западниот стандард. Но, како што и самата криза покажа, ниту нашата држава која себеси се самопрогласи за т.н. „инвестициски рај“ не успеа да направи траен економски компаративен напредок, туку напротив, го промовираа работникот во предмет на експлоатација на мултинационалните компании, а сето тоа потпомогнато од новоусвоената легислатива која од „рајот“ направи работнички пекол.

Веќе и неоспорен факт е дека странските инвеститори и покрај сите бенефиции, субвенции и даночни ослободувања кои го добиваат од државата, исплаќаат пониска плата на своите работници во т.н. „слободни економски зони“, споредено со приходот кој го добиваат останатите работници во земјата. Просечната плата исплатена по работник кај странските директни инвеститори изнесува околу 16.150 денари, за разлика од просечната нето плата исплатена на ниво на држава која изнесува околу 21.400 денари.² Најдобар пример за ваквата ситуација е изјавата на првиот човек на компанијата за автобуси Ван Хул, која има своја фабрика во Република Македонија, дека тие инвестирале вкупно 30 милиони евра, но дека повеќе од половината (17 милиони) биле всушност субвенции дадени од страна на Владата на РМ. Работниците во Ван Хул во Белгија се платени по 40 евра на час, додека пак работниците во фабриката на РМ нешто под 4 евра.³

Хегемонијата на митот за странските инвестиции како единствен лек за опоравувањето на економијата, наместо дополнително да ја подобри положбата на работникот, дегенерираше во субвенционирање на приватниот капитал од страна на јавниот буџет и континуирано потиснување на работничките права се со цел да се поефтини работната сила како богатите инвеститори за себе би можеле да извлечат дополнителни профити.

Помеѓу чеканот и наковалната

Денес работниците во Република Македонија се соочуваат со континуирана деградација на работните места, ниски и нередовни плати, понижувања и малтретирања, работат онолку колку што ќе им рече газдата, а оние кои ќе се одважат да се спротистават често се на „мета“ на работодавачите. Ваквата ситуација дополнително е влошена со големата

² „Македонските работници стануваат робови, странските инвеститори даваат се пониски плати“, достапно онлајн на <http://think.mk/pregled/makedonskite-rabotnici-stanuvaat-rob-ovi-stranskite-investitori-davaat-se-poniski-plati>.

³ „ИНВЕСТИЦИИ: Од каде доаѓаат, колку пари прават, што е ќарот на Македонија?“, достапно онлајн на <http://faktor.mk/2015/10/20/investitsii-od-kade-doagaat-kolku-pari-pravat-shto-e-karot-na-makedonija/>.

невработеност и уште поголемата понуда на работна сила на пазарот на трудот што го става работникот во инфериорна положба и од него прави послушен субјект кој најчесто премолчно ги прифаќа кршењата на своите права. Нормативната рамка преку која трудово-правното законодавство требаше да ја обезбеди потребната заштита се претвори во уште еден дополнителен механизам за уште поголемо поткусурување на работничките права, па онаму каде не може да се овозможи на работниците да користат некое свое право, преку бројните измени и дополнувања тоа право се укинува. Иако, при измените на законите има и одредено подобрување на работничките права, сепак соодносот на позитивните и негативните промени е далеку на страната на втората категорија.

Работниците се помалку можат да се потпрат на протестите и штрајковите како најдоминантни форми на изразување на нивното незадоволство. Освен тоа што енормно беа зголемени законските обврски кои организацијата на легален штрајк ја направија скоро невозможна мисија за работниците, овие изблици на работнички револт сега се во најголема мера, целосно узурпирани од социјалниот дијалог, кој пак е само обична апологија на политичко-бирокуратските елити за создавање илузија дека всушност нешто се прави за подобрување на правата на работниците. Секое мало зголемување на работничките права најчесто катарзично се најавува од страна на Самостојниот синдикат на Македонија (СММ) како репрезентативен синдикат, кој најчесто останува нем кога следат драстични кастрења на истите. Ваквата ситуација прикажува една слика на диктат и манифестирање на моќ од посилната страна во „дијалогот“, а релативната рамнотежа на сите преговарачки страни од аспект на влијанието да се наметне сопствената моќ при носењето и измената на законите е само декларативна. Синдикатот мора да е еден од главните фактори при креирањето на социјалната политика во државата, а не целото време да го мине во дефанзива и само да се бори за намалување на последиците од штетните законски решенија, чијшто број, како што ќе видиме понатаму во оваа студија драматично се зголемуваат.

Освен процесот на континуирано намалување на работничките права, уште еден важен аспект кој беше нотирани и разгледан во студијата, секако е пречестото изменување и дополнување на трудово-правната легислатива, што во голема мера влијае работниците многу потешко да бидат во тек со најновите важечки одредби. Како пример ќе ги земеме Законот за работни односи (ЗРО) и Законот за безбедност и здравје при работа (ЗБЗР). Новиот ЗРО е донесен во 2005 година и од неговото

донесување до крајот на 2009 година претрпе вкупно 4 изменувања и дополнувања, додека во периодот кој е предмет на нашата анализа (2010-2014) имаше дури 11 нови рогации!⁴ За разлика од ЗРО, анализата на ЗБЗР ја покажа номотехничката несериозност на законодавецот кој за само 5 дена(!) направи две измени на овој закон.

Токму затоа, со право можеме да заклучиме дека правата на работниците се наоѓаат помеѓу чеканот и наковалната, постојано на удар од ниските плати кои не секогаш ги добиваат, прекувремената (неплатена) работа, небезбедните работни места, прекарната работа, замолчените синдикати и слепите институции, а законите кои треба да се подлогата на која тие стојат и која треба да го спречи ваквиот удар, воопшто не го прави тоа, туку напротив со многубројните измени на легислативата само го олеснува понатамошното обезвреднување на трудот на работникот, кој се претвори во обично средство во работниот процес.

Изработката на оваа анализа која освен што треба да претставува јуристички наследник на научно-истражувачката студија од областа на трудовото право и законодавство од 2010 година под наслов **„Обезвреднување на трудот – Анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата“**⁵ се наметна и како суштински мотив и потреба, но и како обврска на левичарските движења и активисти кои поблиску ја следат проблематиката на трудовото право и работничките права. Токму затоа, авторите како појдовна точка го земаа пристапот искористен во погоре споменатата студија, најпрво преку скенирање на изменувањата и дополнувањата на законите обработени таму, на кои потоа беа додадени и новодонесените закони во периодот на нашата анализа. Во студијата ќе бидат обработени законските измени и дополнувања во периодот 2010-2014 година, кои треба да заокружат еден петгодишен циклус, кој пак понатаму би служел како нова основа и инспирација за следните аналитички потфати од ваков тип.

Освен оние закони кои директно ги тангираат работничките права, ќе бидат обработени и останатите закони кои во себе влучуваат одредби значајни за остварувањето на правата од работен однос. Онаму, каде тие се од пообеман карактер и во поголем број, заради полесно снаоѓање низ

⁴ Дополнително, до крајот на ноември 2015 година, ЗРО претрпе нови 4 изменувања и дополнувања, со што вкупниот број на рогации кај овој закон достигна 19.

⁵ Здравко Савески, Димитар Апасиев, Александар Ковачевски и Кире Василев, „Обезвреднување на трудот: анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата“, ДСП – Ленка, Скопје, 2010. Освен во печатена верзија, оваа детална и опширна студија е достапна и онлајн на следните линкови: http://lenka.mk/wp-content/uploads/2012/10/obezbrednuvanje_na_trudot.pdf и <http://www.solidarnost.mk/wp-content/uploads/2013/01/032-obezvrednuvanje-na-trudot.pdf>.

лабиринтот на измените, најзначајните позитивни и негативни измени со задебелен текст ќе бидат истакнати на самиот почеток во анализата на соодветните закони, а дополнително читателот ќе биде упатуван на конкретните членови со кој дошло до изменување и/или дополнување на постоечките законски одредби.

Бројот на вкупно анализирани закони изнесува 23, од кои 18 беа предмет на анализа и во погореспоменатата студија, додека пак 5 беа целосно новодонесени закони. Дел од анализирани закони од 2010 година беа оправдано пропуштени поради тоа што некои воопшто не претрпеа никакви нови промени за петгодишниот период на нашата анализа, а кај останатите, промените директно не ги засегаа правата од работен однос. Кон содржината на оваа студија беше додаден и дел во кој беа анализирани повеќе закони со посебен осврт околу правото на штрајк, а дополнително беше анализиран и нацрт уставниот амандман XXXIX, кој ја регулира материјата на уставната тужба, правен институт кој треба дополнително да ја зајакне заштитата на дел од уставно постулираните работнички права.

Во заклучокот на оваа студија е направен и преглед на сите поважни нотирани промени при анализата на законите, кои треба дополнително да им помогнат на работниците, а секако и да ги окуражат во иднина да се борат и да бидат истрајни секогаш кога нивните права ќе се кршат и/или намалуваат.

Се надеваме дека оваа оваа јуристичка анализа изразена преку критичкиот осврт на трудово-правната легислатива на Република Македонија ќе претставува релевантна референца не само за работниците, кон кои е главно наменета, како подобро и поподробно би се запознале со своите права, туку и на синдикатите, катедрите по трудово право на универзитетите, невладините актери, пошироката јавност и сите оние кои имаат интерес за оваа проблематика.

На крајот, авторите на оваа студија, заедно со Левичарското движење „Солидарност“ би сакале да и се заблагодарат на Фондацијата „Роза Луксембург“ од СР Германија, која финансиски го поддржа пишувањето и објавувањето на оваа анализа. Дополнително му се заблагодаруваме и на Здравко Савески, за неговиот придонес при анализата на законите кои содржат одредби за штрајк, без кој дел оваа студија немаше да биде потполна целина.

Од авторите

ЗАКОН ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ

Во периодот за кој е спроведена оваа анализа (2010-2014), Законот за работни односи (2005)⁶ претрпе нови 11 измени и дополнувања, со што вкупниот број на рогации на овој закон од неговото донесување, па се до крајот на 2014 година се искачи на 15. Од нив, три се во 2010, една во 2011, две во 2012, четири во 2013 и една во 2014 година.⁷ Покрај ова, Уставниот суд на Р.Македонија донесе 4 одлуки со кои се касираат одредби од ЗРО.⁸

Во периодот од независноста до 2010 година дојде со суштинско намалување на работничките права, и тоа: беше воведен отказ без отказан рок; значително се отежна остварувањето на правото на штрајк; временскиот период за работа на определено време беше продолжен од една на пет години; се намали законски утврдениот годишен одмор; драстично се намали висината на еднократниот надомест при добивање испратнина, а продолжи е невоедначената казнена политика во однос на ригорозноста на казните. Од позитивните промени ќе ги издвоиме: скратувањето на полното работно време од 42 на 40 часови неделно; воведувањето на антидискриминаторски одредби; максималното траење на прекувремената работа се намали од десет на осум часа неделно односно 190 часа годишно и дојде до зголемување на правата на малолетните работници (кои не наполниле 18 години живот).⁹

Во петгодишниот период кој го опфати оваа студија, преку измените на ЗРО, кој има својство на фундаментален закон и регулира доста чувствителна и актуелна материја, дојде до влошување на работничките права во следниве сегменти: се воведо противуставна можност за вработување на лица помлади од 15 години; се воведо плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување за лицата кои склучуваат договор за вршење на работа надвор од дејноста на работодавачот; се намали висината на платата која работникот треба да ја прима за периодот додека е отстранет од работното место; дојде

⁶ Закон за работни односи, Сл.весник на РМ, 62/05.

⁷ Закони за изменување и дополнување на Законот за работните односи, Сл.весник на РМ – 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14.

⁸ У.бр. 176/2009 од 14.IV.2010; У.бр. 20/2009 од 13.I.2010; У.бр. 263/2009 од 22.IX.2010 и У.бр. 62/2013 од 28.V.2014.

⁹ Повеќе за процесот на намалување на правата на работниците до 2010 година види во студијата на З.Савески, Д.Апасиев, А.Ковачевски и К.Василев, „Обезвреднување на трудот – анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата“, 2010 год.

до исклучување на државните органи и институциите на јавната служба при административна реорганизација; се продолжи рокот на застареност во кој работодавачот може да му даде отказ на работникот; се отежна постапката за синдикатот на ниво на работодавач да стекне статус на правно лице; беа намалени основите по кои може да се изрече мерка забрана за вршење на работа на работодавачот, а исто така беше намалена висината за глобите на работодавачите за т.н. „потешки“ прекршоци.

Одредени подобрувања во поглед на работничките права имаше кај следниве сегменти: беше проширена забраната за работодавачот при склучување на договорот за вработување да бара податоци кои не се во непосредна врска со работниот однос; дојде до зголемување на правата на работничките по основ на бременост, раѓање и родителство; се зголеми времетраењето за кое работодавачот исплаќа надоместок на платата на работникот за работа поради негова болест или повреди од 21 на 30 дена; се воведо можноста репрезентативните синдикати да именуваат три претставника во Комисијата за утврдување на репрезентативноста, а дојде и до незначително намалување на висината на глобите за синдикатите и нивните здруженија на повисоко ниво.

1. Засновање работен однос

1. Со измените и дополнувањата од септември 2010 беа дополнети антидискриминаторските одредби кои од аспект на работните односи се една од клучните нормирани трудово-правни области која ја гарантираат заштитата на трудот, достоинството и интересите на работниците и кандидатите за вработување. И покрај сите обиди и (пре) честите рогации на законите, посебно на Законот за работни односи, како дел од антидискриминациското законодавство, ваквите штетни појави се сеуште редовна појава во праксата, со која нашето судство сеуште доста инсуфициенално се справува.

а) воведена е дополнителна антидискриминациска основа и тоа онаа која го третира етничкото потекло на работникот. Ваквото дополнување е направено во насока на дополнителна заштита на лицата во работен однос и барателите на работа од отсуството на културата на толеранција на некои од работодавачите кон оние лица кои не припаѓаат на иста етничка група како нивната, која може да има сериозни импликации по нивните права посебно во мултинационално општество како нашето. Во истиот член се предвидува измена на вкупниот број

на таксативно наброените области кои треба да обезбедат заштита од полова дискриминација. Претходните 11 области сега се намалени(!) на 7 и тоа: (1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата; (2) условите за работа; (3) еднаква исплата за еднаква работа; (4) професионални шеми за социјалното осигурување; (5) отсуство од работа; (6) работно време и (7) откажување на договорот за вработување (чл. 3 од ЗИДЗРО/септ.10). Ваквата нова формулација внесува низа на нелогичности и пропусти кои може негативно да се одразат врз правото на заштита од дискриминација на работникот, бидејќи посебно проблематични се областите „услови за работа“ и „еднаква исплата за еднаква работа“. Првиот, од аспект на тоа што во меѓународното трудово право и конвенционалното право на Меѓународната организација на трудот, кај условите за работа постои одредена дихотомија при правното дефинирање, односно под оваа категорија се подразбираат оние нужни претпоставки пред отпочнување на трудово-производствениот однос кај работодавачот (работни простории, машини, алати итн.), додека под работни услови се дефинира поширок обем на екстремно важни трудово-правни институти како што се работното време, одмор или заштитата при работа, како и физичките и ментални аспекти кои ги изискува работното место, па затоа поумесно би било наместо рестриктивната формулација „услови за работа“ во иднина таа да биде заменета со „општи услови за работа“.¹⁰ При воведувањето на еднаква исплата за еднаква работа останува недоречено и нејасно дали овој еднаков третман (освен при исплата на платата) се однесува и на исплатата на разните дополнителни додатоци кои (согласно закон и колективен договор) би можеле да им бидат исплатени на работниците како на пр. додатокот за деловна успешност на работодавачот!?

б) измени беа направени и во постоечкиот чл. 8 од ЗРО кој ги регулира исклучоците од забраната на дискриминација со тоа што овој член беше дополнет со два нови става кои предвидуваа дека работниците кои го имаат склучено „атипичниот“ договор за вработување на определено време не смеат да се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време, освен ако таквиот различен третман е оправдан од објективни причини!? Дополнително е предвидено дека се забранува било каква дискриминација за време на периодот потребен за стекнување на потребните квалификации во однос на одредени услови, кој треба да е ист како за работниците со договор за вработување на

¹⁰Повеќе за оваа проблематика види во студијата на Т.Каламатиев, Ж.Митрески и А.Ристовски „Права од работен однос на жените и младите во Република Македонија“, 2011, Фондација „Фридрих Еберт“.

неопределено, така и за оние со договор за вработување на определено време, освен ако периодот на стекнување на квалификации не е подолг од времетраењето на договорот за вработување на определено време (чл. 5 од ЗИДЗРО/септ.10). Со ваквата формулација законодавецот преку „објективните причини“ остава преголема легална рамка за понеповолен третман на онаа категорија работници која има засновано работен однос со договор на определено време, бидејќи никаде во законскиот текст нема дефинирано кои причини би се сметале за „објективни“, што во пракса би можело да доведе до негативни импликации по правата на работниците, посебно што ваквата формулација напротив, би можела субјективните преференци на помоќната страна (работодавачот) да ги манифестира како клучни при детерминирањето дали во конкретниот случај станува збор за „објективен исклучок“ од забраната за дискриминација;

в) во оваа група на антидискриминациски одредби спаѓаат и одредбите кои ја регулираат експлицитната забрана од дискриминација на работничка по основ на бременост, раѓање и родителство кои припаѓаат на т.н. „ранлива категорија“ работници, која ужива посебна заштита. Во таа насока на веќе постоечките чл. 9 и чл. 9-а беше додаден нов чл. 9-б кој забранува дискриминација по било кој основ на работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно законот. Ваквата забрана за дискриминација се однесува на пристапот до вработување, условите за работа, како и откажувањето на договорот за вработување на работничка во состојба на бременост или пак кога користи права кои произлегуваат од раѓање (во т.н. постнатален период) и родителство (чл. 1 од ЗИДЗРО/јан.13);

г) во контекст на погоре анализираниот чл. 9-б, измена претрпе и чл. 11 од ЗРО, кој го регулира товарот на докажување (*onus probandi*) во случај на спор и измените предvideа дека кога е постапено спротивно на чл. 9-б, товарот на докажување, при евентуален работен спор, паѓа врз работодавачот (чл. 2 од ЗИДЗРО/јан.13).¹¹

¹¹ Иако заради осигурување на правото на заштита од дискриминација, законодавецот предвидел дека товарот на докажување, при поведување на работен спор од страна на работникот, дека немало дискриминација паѓа врз работодавачот, сепак постои јасна дискрепанца во легислативата помеѓу судската и вонсудската заштита од дискриминација. Имено, со Законот за заштита и спречување од дискриминација, во глава V – Постапка за спречување и заштита од дискриминација пред (специјализираната) Комисија за заштита од дискриминација во чл. 25 ст. 2 се предвидува дека: „Со претставката лицето поднесува докази и факти од кои може да се утврди актот или дејствието на дискриминација“, со што јасно дава до знаење дека во ваков случај работникот кој ќе се реши за вонсудска заштита од дискриминација самиот ќе мора да ја докажува основаноста на нееднаквиот третман кон него од страна на работодавачот, бидејќи освен фактите, тој ќе биде должен да достави и

2. Во поглед, пак, на договорот за вработување дојде до неколкукратни измени на членовите кои ја регулираат оваа материја, поголемиот дел повторно на штета на работниците.

а) со новелата од септември 2010 година дојде до интервенција во чл. 13 од ЗРО кој ја опфаќа обврската на работодавачот кога тој треба да го пријави работникот во Агенцијата за вработување на РМ. Согласно измените освен пријавата на работникот во задолжително социјално осигурување, работодавачот до Агенцијата треба да поднесе ППР образец и овластување на овластено лице на кое се наведени лицата кое тоа ги пријавува, а кое треба да ги содржи нивните имиња, презимиња, ЕМБГ, бројот на договорот за вработување и датумот на кој е склучен договорот (чл. 1 од ЗИДЗРО/фев.13). Со оваа измена дојде до отстранување на обврската договорот за вработување (заедно со останатата потребна документација) на лицето кое се пријавува да биде даден на увид на службеникот во Агенцијата, со што евентуалните прекршувања на законот во поглед на елементите, правата и обврските на работникот и работодавачот кои би морале да бидат јасно утврдени во договорот за вработување се остава само на Инспекторатот за труд, кој пак согласно своите овластувања врши редовен инспекциски надзор еднаш годишно, но само во одредени стопански гранки, додека пак во останатите, тоа го прави еднаш на секои 3 години, период кој е предолг за работникот да трпи последици од договорот кој не е склучен согласно законот.¹² Новина претставува и тоа дека доколку во договорот не е предвиден датумот на стапување на работа на работникот, тоа да се смета наредниот ден по кој склучен договорот за вработување, додека пак работодавачот е должен работникот да го пријави во АВРМ на денот кога е потпишан договорот (чл. 1 од ЗИДЗРО/фев.13), а за итни и неодложни работи, најмалку еден час пред работникот да стапи на работа (чл. 2 од ЗИДЗРО/јул.14);

● кај чл. 13 беа воведени два нови става кои нормираа дека доколку работникот не стапи на работа на првиот ден на кој тој е должен тоа да го стори, а тој тоа не го оправда, ќе се смета дека не засновал работен однос (чл. 1 од ЗИДЗРО/фев.13). Од ваквата ригидна формулација, нејасно останува дали доколку работникот, макар и од оправдани причини, не

докази кои го потврдуваат неговото тврдење, а со оглед на тоа дека во постапката пред Комисијата се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка согласно кои доколку тужителот не достави докази, тужбата ќе биде отфрлена, со што тој го губи правото на заштита од дискриминација!? За оваа проблематика види повеќе во анализата за примената на Законот за спречување и заштита од дискриминација изготвена од Вера Коцо, пензиониран судија во Врховниот суд на РМ, достапна онлајн на http://www.ihr.org.mk/images/pub/IHR-brosura_web_diskriminacija.pdf.

¹² Чл. 13 од Законот за инспекцијата на трудот – Пречистен текст (2002).

стапи на работа на денот кога е предвидено, ќе се смета дека не засновал работен однос доколку тоа не го пријавил истиот ден!? Во овој случај поумесно би било да се остави одредена временска рамка (48-72 часа) за тој тоа да го стори, како во иднина би се избегнале ваквите непосакувани ситуации за работниците при засновање на работниот однос;

- со додавањето на новиот ст. 11 кон чл. 13 се предвидува дека доколку на работникот му престане работниот однос, работодавачот е должен во рок од 8 дена(!) од престанокот, да го одјави од задолжителното социјално осигурување, а во спротивно тоа може да се стори по барање на работникот, а врз основа на претходно доставен записник од инспектор на трудот доставен до АВРМ (чл. 1 од ЗИДЗРО/фев.13). Со ваквата формулација законодавецот остава несоодветно долга временска рамка во која работодавачот треба да ја изврши оваа своја обврска, кој поради својата игноранција или пак непрофесионалност може директно да му наштети на работникот, доколку тој во меѓувреме најде ново вработување и треба повторно да биде пријавен во задолжително социјално осигурување. Како дополнителен заштитен механизам во иднина умесно би било да се воведат и одредена санкција (глоба) за работодавачот доколку не го запази овој и онака предолг временски рок;

б) кај видовите на договор за вработување (на неопределено и определено време) најпрво дојде до дефинирање на поимите работник на определено време – „лице со договор за вработување склучен непосредно помеѓу работодавачот и работникот, каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа доаѓањето на одреден датум, завршување на одредена задача или појавата на одреден настан“ и работник на неопределено време – „лице со договор за вработување на неопределено време“ (чл. 2 од ЗИДЗРО/септ.10), а се додаде и нов појаснувачки став дека оној договор за вработување во кој точно не е утврдено времето за кое е склучен истиот, ќе се смета за договор за вработување на неопределено време (чл. 7 од ЗИДЗРО/септ.10);

в) со измените од јануари 2012 година се предвиде дека наместо дотогашната обврска на работодавачот да го чува договорот за вработување во работните простори каде што работи работникот, по ново тој тоа треба тоа да го стори во своето седиште (чл. 2 од ЗИДЗРО/јан.12);

г) содржината на договорот за вработување претрпе три измени, една позитивна, а две на штета на работникот:

- со измените од септември 2010 година во чл. 28 се додаде нов став кој предвиде обврска на работодавачот во договорот за вработување да мора да вметне одредби со кои ќе го информира работникот за ризикот кој го носат работните места, за посебните стручни квалификации и познавања, како и да го информира за ризиците кои согласно законските прописи би можеле да настанат на тоа работно место (чл. 10 од ЗИДЗРО/септ.10);

- диспозитивната норма која им даваше можност за избор на „договорните страни“ да се повикаат на закони, колективни договори и акти на работодавачот при решавање на одделни прашања, доби нова формулација со обврзувачки карактер, односно сега при решавање на овие прашања двете страни треба да се повикаат на овие акти и договори, но само онаму „каде што е соодветно“!? (чл. 10 од ЗИДЗРО/септ.10);

- се воведе нов чл. 28-а кој ги регулира измените на договорот за вработување. Измените на договорот за вработување се вршат со анекс кој се склучува во иста форма како и договорот за вработување, а измените може да бидат извршени само доколку и двете страни се договорот за истото (чл. 11 од ЗИДЗРО/септ.10). Со овој нов член, иако (релативно доцна) се уредува еден многу важен формален аспект на договорот за вработување, сепак се остава широка можност за злоупотреба, пред се, што договорниот однос помеѓу работодавачот и работникот е однос на две формално еднакви, но фактички нерамноправни страни т.е. „помоќниот“ газда и работникот кој мора да го продава својот труд за да преживее.

3. За периодот на нашето истражување одредени промени и дополнувања претрпеа и одредбите кои ги регулираат „видовите работен однос“ и тоа:

- а) кај договорот за вработување со приправници (приправнички работен однос), со измените од февруари 2013 година дојде до промена на чл. 59, кој го регулира ограничувањето на отказот на приправникот од страна на работодавачот, кој беше надополнет со уште една нова основа за отказ, и тоа во случај кога ќе дојде до кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски, утврдени со закон (чл. 9 од ЗИДЗРО/фев.13).

До дополнителни штетни последици кај овој вид работен однос дојде со промените во онерозноста (правото на работникот на плата за извршена работа), кога претходната формулација која пропишуваше дека

на работникот – приправник не смее да му се исплати плата која е помала од 50% од најниската плата на работното место за кое се оспособува, беше заменета со нова, но сега дека таа не смее да биде помала од 40% од основната плата за конкретното работно место (чл. 26 од ЗИДЗРО/ септ.10). Со оглед на тоа дека приправниците најчесто се лица кои за прв пат засновуваат работен однос, оспособувајќи се за работа во струката за која стекнале стручна спрема, законодавецот наместо да го стимулира овој дел од работништвото, тој дополнително остава можност за уште поголема негова експлоатација;¹³

б) кај договорот за вработување со пробна работа, во чл. 60 беа додадени два нови става кои нормираа дека при вршењето на сезонската работа, пробната работа може да трае три работни дена, додека пак експлицитно беше утврден рок од три дена од денот на склучувањето на договорот за вработување со пробна работа по кој работодавачот не може да го откаже овој посебен вид на договор за вработување (чл. 10 од ЗИДЗРО/фев.13);

в) едни од најкатастрофалните измени во поглед на работничките права дојдоа со измените на одредбите кои ги регулираат општите услови за засновање на работен однос на лицата под 18 години. Имено, прво се избришаа експлицитните одредби кои забрануваа вработување на лице („дете“) помладо од 15 години (чл. 37 од ЗИДЗРО/фев.10). Потоа, следеа измени во чл. 18 кој ја регулира способноста за склучување на договор за вработување со младо лице под 18 години. Се предвиде дека не може да се вработи лице под 15 години кое сеуште не завршило задолжително образование, освен за учество во „активности“ утврдени со закон, но не повеќе од 4 часа дневно и тоа само за оние работи кои не се штетни по неговото здравје и безбедност. Беа утврдени активностите кои лице под 15 години ќе може да ги извршува, но само по добиена согласност од законскиот застапник на детето или по претходно извршен увид на инспектор на трудот, а дојде и до одредување на максималниот број на

¹³ Во случајот на адвокатските приправници лоцираме сериозен проблем т.е. законска противречност на Законот за работни односи како *lex generalis* кој е дерогиран од страна на Законот за адвокатурата како *lex specialis* во однос на склучувањето на договорот за вработување, што од правен аспект е спротивно на начелото на правна сигурност. Имено, со чл. 7 ст. 2 од Законот за адвокатурата се предвидува дека адвокатот може да вработува други адвокати, адвокатски стручни соработници, адвокатски приправници и работници за вршење административни и помошни работи на начин и под услови определени со закон, додека пак со чл. 27 од истиот закон, сосема контрадикторно на чл. 7, се утврдува дека адвокатскиот приправник може стручно да се оспособува заради стекнување услови за полагање на правосуден испит и самостојно вршење на адвокатската дејност и без засновање на работен однос!? Со ова се врши класично кршење на чл. 56 од ЗРО кој предвидува дека приправнички стаж се врши со склучување на овој посебен вид договор за вработување.

часови (и минути!) на работното време на лице помладо од 16 години кое беше утврдено на 37 часа и 45 минути неделно и во случај кога ова лице работи кај повеќе работодавачи. Дополнително се пропиша дека работното време на овие лица не смее да надмине осум часа во период од 24 часа. (чл. 8 од ЗИДЗРО/фев.10).

Соваквата промена се изврши јасно и недвосмислено прекршување на чл. 42 од Уставот на РМ (1991),¹⁴ како и на чл. 3 од Конвенцијата бр. 138 на МОТ,¹⁵ која Република Македонија ја има потпишано и ратификувано, со што таа станува составен дел од нашиот позитивно - правен поредок и не може да се дерогира со национален закон. Ваквото алтернативно толкување на когентни (*ius cogens*) и императивни норми со останатите законски субординирани прописи е класичен пример за противуставност и авторите на оваа студија сериозно размислуваат да го искористат своето уставно загарантирано право и поднесат претставка до Уставниот суд на РМ, како споменатите норми во иднина би можеле да биде касирани. Како дополнителен кумулативен услов, придодаден на најниската возрасна граница, претставува и лицето да не завршило задолжително образование. Ако се има во предвид дека во Р.Македонија од неодамна и средното образование се третира како задолжително и најчесто трае 4 години (од 14 до 18-годишна возраст) тогаш станува нејасно дали законодавецот мисли на задолжителното основно образование или пак предвидува законска можност за вработување која е практично неизводлива во реалноста!?!;

г) беше додаден нов став кон чл. 252 кој предвиде дека работодавачот кој ќе склучи договор за извршување на работа надвор од неговата дејност (договор за дело, авторски договор), а притоа ќе исплати надоместок (т.н. „хонорар“) за извршената работа во износ повисок од износот на минималната плата утврдена со закон¹⁶ е должен да плати придонеси од задолжително социјално осигурување (чл. 7 од ЗИДЗРО/јул.14). Овие одредби ќе почнат да се применуваат од 01.01.2015 година (чл. 14 од ЗИДЗРО/јул.14). Намерата на законодавецот да воведо

¹⁴ „Лице помладо од 15 години живот не може да биде вработено“.

¹⁵ „Минималната возраст наведена во параграф 1 на овој член не треба да биде помала од возраста неопходна за завршување на задолжителното образование и во било кој случај да не е помала од 15 години.“

¹⁶ Согласно чл. 4 од Законот за измена на Законот за минимална плата во Република Македонија (бр. 30/14) минималната плата за 2015 година ќе изнесува 9.590 денари во нето износ, освен за одделите производство на текстил, производство на облека и производство на кожа и слични производи од кожа чија висина ќе изнесува 8.050 денари во нето износ, измена која уште еднаш го потврдува дискриминаторскиот карактер на законот кон работниците во овие индустриски гранки.

плаќање придонеси за хонорарите од 1 јануари 2015 година ќе доведе до зголемување на сиромаштијата и до зголемување на невработеноста, поради тоа што голем број лица во Македонија, немајќи можност за редовно вработување, се принудени да се борат за својата егзистенција работејќи за хонорар, кој најчесто не е ниту редовен ниту висок. Покрај тоа, ним не им следуваат сите оние права кои ги имаат според закон работниците во редовен работен однос. Далеку од привилегирани, овие лица се дел од прекаријатот, еден од најзагрозените делови од работништвото;¹⁷

д) како исклучок работниот однос склучен со договор за определено време може да се трансформира во работен однос на неопределено време и пред истекот на максималните пет години за кои може да се склучи, доколку работникот работи повеќе од две години на работното место кое е ослободено по основ на пензионирање или други основи, а работодавачот обезбедил финансиски средства и смета дека има трајна потреба од работникот (чл. 1 од ЗДЗРО/апр.11) . Ваквата формулација дава можност работникот да склучи договор за вработување на неопределено време, што секако е позитивна промена, но временскиот период од 2 години како минимален рок во кој работникот треба да продолжи да работи е несразмерно долго утврден и умесно би било да се размисли за сведување на овој временски услов на 6 месеци;

ф) кај сезонската работа дојде до нејзино поблиско дефинирање како „работа која поради климатските или природните услови не се извршува во текот на целата година, туку во одредени периоди – сезони, која не надминува осум месеци во период од 12 последователни месеци“ (чл. 6 од ЗИДЗРО/фев.13) Инаку, ова е втор обид да се дефинира максималното траење на сезонската работа. Кај сега неважечкиот ЗРО од 1993 година, во чл. 23, сезонските работи можеа да траат најдолго девет месеци во текот на една година, што во споредба со актуелното законско решение значи намалување на временскиот период;

е) до промени дојде и кај договорот за вработување со скратено време (и кај повеќе работодавачи) со што нејасниот и конфузен назив на овие договори беше променет со новиот трудово - правен институт договор за вработување со неполно работно време. Експлицитно се воведе и обврска на работодавачите да го утврдат почетокот и завршетокот на неполното работно време и да водат засебна евиденција

¹⁷ Детална анализа на оваа крајно тенденциозна законска измена ќе следи во анализата на Законот за придонесите од задолжително социјално осигурување понатаму во овој текст.

на овие работници, додека пак за вака заснованиот работен однос АВРМ еднаш месечно доставува ивештај до Државниот инспекторат за труд (чл. 7 и 8 од ЗИДЗРО/фев.13).¹⁸

1. Права и обврски на работникот и работодавачот

За петгодишниот период кој е предмет на нашето истражување и анализа од вкупно единаесет рогации на ЗРО, шест од нив содржеа измени кои директно ги засегаа правата и обврските на работниците и работодавачите околу оваа тематика, кои подолу во оваа глава соодветно ќе бидат разработени.

1. Обезбедување потреба од работник

а) Со измените од февруари 2013 година, кон чл. 22, кој го регулира начинот на обезбедување на потребата од работник, беше додаден нов став кој пропиша дека за сезонска работа може да се заснова работен однос и без јавно огласување, но на ограничен период од 90 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување. Со вавата измена повторно се нормира и законски се прави достапно вработувањето без јавно огласување (укинато со ЗИДЗРО/авг.08), малициозна практика која ја намалува транспарентноста и достапноста на отворените работни места, која со својата нова законска формулација чекори на работ на неуставноста (чл. 2 од ЗИДЗРО/фев.13) ;¹⁹

б) Одредени промени настанаа кај објавувањето на огласот за обезбедување на потреба од работник. Се изврши дефинирање на тоа што се подразбира под објавување на јавен оглас – „секое јавно објавување на потребата на работодавачот од работник, за пополнување на слободно работно место, без оглед на тоа дали огласот се објавува во дневен печат или во други средства за јавно информирање, печатени или електронски

¹⁸ Со ваквата рогација конечно се стави крај на скоро децениската термилошка недоследност на законодавецот во однос на овие видови договори за вработување. Доколку направевме споредба на договорите за вработување со „скратено“ работно време од чл. 48 и чл. 49 од ЗРО и чл. 122 и чл. 122-а (скратено работно време во посебни случаи и скратено работно време во посебни услови соодветно) ќе дојдеме до заклучок дека кај скратеното работно време, кое е изедначено со полното работно време, но временски трае пократко поради тежината и опасноста на работата е тотално спротивно на формулацијата за неполното работно време кога работникот работи пократко поради помалиот обем на работа. Исто така, кај договорот за работа со неполно работно време се користи принципот *pro rata temporis* (колку работа – толку права) односно работникот своите права ги остварува пропорционално на времето за кое што го склучил ваквиот договор, на пр. тој има право на годишен одмор со минимално времетраење од 10 работни дена, за разлика од работникот кој работи со скратено работно време кој го добива законскиот максимум во времетраење од 20 работни дена.

¹⁹ Според чл. 32, ст. 2 од Уставот на РМ (1991): „Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место.“

со наплата или во службата за посредување при вработување на веб-страницата на Агенцијата (АВРМ) без наплата“ (чл. 1 од ЗИДЗРО/јул.14).

Со дополнителните измени на чл. 22 и новововедениот ст. 2 од истиот ЗИД се укажа на обврската обезбедувањето на потребата од работници преку јавен оглас задолжитено да се врши со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на АВРМ пред неговото објавување во дневниот печат или во другите средства за јавно информирање печатени или електронски на товар на работодавачот (чл. 3 од ЗИДЗРО/јул.14);

в) Измени претрпе и чл. 23 кој го регулира објавувањето на слободни работни места, на кој со новововедените пет става дојде најпрво до регулирање на максималниот временски рок во кој работодавачот може да изврши избор во зависност од вкупниот број на кандидати кои се пријавиле на јавниот оглас за едно работно место и тоа: (1) во рок од 45 дена за пријавени до 200 кандидати; (2) во рок од 90 дена за пријавени 201-500 кандидати и (3) во рок од 120 дена за над 500 пријавени кандидати. Дополнително се задолжи работодавачот за времетраењето на јавниот оглас да не може да објавува нов оглас за истото работно место, а објавениот јавен оглас завршува со избор, неизбор или со истекот на горенаведените рокови. Доколку се работи за работно место со посебни овластувања, работодавачот тоа треба да го наведе во јавниот оглас (чл. 3 од ЗИДЗРО/ фев.13).

Втора измена на чл. 23 се случи во јули 2014 каде се дефинира содржината на јавниот оглас кога работодавачот вработува работници по пат на јавен оглас, тој е должен во јавниот оглас да ги наведе: (1) називот на работното место; (2) условите што се бараат за вршење на работата; (3) почетокот и крајот на дневното и неделното работно време; (4) распоредот на работното време; (5) паричниот износ на основната нето плата за конкретното работно место; (6) се дефинираше временскиот рок за пријавување кој не смее да биде пократок од пет работни дена; (7) рокот во кој работодавачот ќе го изврши изборот и (8) точните податоци за работодавачот (назив, седиште, лице за) контакт и сл.) (чл. 4 од ЗИДЗРО/ јул.14);

г) измените кои ги претрпе ЗРО во делот на правата на неизбраните кандидати може да се толкуваат дека тие донесоа и позитивни и негативни промени. Позитивно е тоа што дотогашниот рок на работодавачот од 8 дена од денот на склучувањето на договорот за вработување писмено да

го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран, се намали на 5 дена, а негативно е што дојде до бришење на експлицитната одредба со која беше утврден рок од 3 дена во кој работодавачот е должен на кандидатот, кој не е избран, да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата (чл. 4 од ЗИДЗРО/ фев.13). Согласно ваквата измена сега е предвиден подолг рок (5 дена) за кандидатот да си ги добие сите документи назад, што секако е на негова штета, ако се земе во предвид дека едно невработено лице најчесто истовремено конкурира на повеќе јавни огласи.

2. Права и обврски на работникот

а) До кратење на дотогашните права на работникот дојде со измените од февруари 2013 година, кога рокот во кој работникот има право на приговор до работодавачот против одлуката за отказ на договорот за вработување беше скоро двојно(!) намален, од 15 на 8 дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување. Доколку работодавачот не донесе одлука по приговорот во рок од 8 дена од неговото поднесување или кога работникот не е задоволен од одлуката донесена по приговорот има право во рок од 15 дена од добивањето на одлуката по приговорот да поведе работен спор пред надлежен суд (чл. 30 од ЗИДЗРО/фев.13);

б) Со измените и дополнувањата на ЗРО од јули 2014 година се усвоија **дискриминаторските**²⁰ и **противуставни**²¹ одредби кои нормираат дека работниците со писмена изјава до работодавачите може да побараат да им се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст (маж), односно до 65 години возраст (жена). Според измените, доброволната писмена изјава се поднесува еднаш годишно, најдоцна до 31 август (по стекнат стаж од 64 години за мажи, односно

²⁰ Согласно одредбите од Уставот на РМ (1991), Законот за спречување и заштита од дискриминација (2010) и Законот за еднакви можности на жените и мажите (2012) забранета е дискриминацијата врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор во областите на вработувањето и трудот и социјалната сигурност и секоја директна или индиректна дискриминација врз основа на пол. Дополнително со ова ново „право“ на работниците индиректно се сака да се влијае за што подоцнежнo нивно заминување во пензија, како уште едно „олеснување“ на загрозената самоодржливост на инсолвентните социјални фондови и да се продолжи уплаќањето на придонесите од задолжително социјално осигурување, наместо овие средства работниците да ги добиваат како пензија за својот труд низ годините. В. повеќе во соопштението на „Мрежа за заштита од дискриминација“ од 03.09.14, достапно онлајн на <http://www.mhc.org.mk/announcements/242#.VMFEydJ4pRp>.

²¹ Уставниот суд на РМ во својата Одлука У.Бр. 124/2008 нотира дека нееднаков однос по основ на пол постои „секогаш кога условите за остварување на пензија утврдени со посебен закон се различни за мажите и жените“. Според Уставниот суд неспорно е правото на жените да се пензионираат порано од мажите како принцип на афирмативна акција, но не и кога „станува збор за остварување на правото на работа кое се разликува од остварувањето на правото на старосна пензија“.

62 години за жени), а по нејзиниот прием работодавачот е должен да го продолжи договорот за вработување (чл. 5 од ЗИДЗРО/јул.14). Ваквата новација значеше бришење на дотогашната законска забрана за полова дискриминација во делот на остварувањето на правото на работа каде се нормираше дека и жените и мажите можат да бараат од работодавачот продолжување на договорот за вработување до навршување на 65 години старост;

в) Кај прописите за заштита при работата беа воведени две нови обврски за работникот и тоа:

- со измената на чл. 32, освен дотогашната обврска на работникот да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, како и да го штити неговиот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица, беше воведена нова обврска, која нормира дека обврска на секој работник е да постапува согласно обуките и „инструкциите“ кои му се дадени од работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивна примена. Зборовите „да одбие да работи“ во ст. 2 од истиот член добија само мала термилошка преобразба во „да одбие извршување на работата“ (чл. 12 од ЗИДЗРО/септ.10). Логично се поставува прашањето што ќе се случи доколку спроведувањето на прописите за заштита при работа кој работникот е должен да ги почитува и спроведува ќе се „судрат“ со „инструкциите“ на работодавачот, обврска која со новата законска формулација му се наметнува на работникот. Дали во таков случај волјата на работодавачот ќе преовладее и истата би ги дерогирала законските норми донесени од страна на надлежните државни органи!?:²²

- поранешната обврска на работникот да го извести работодавачот за сите заканувачки опасности по животот или здравјето на другите пред нивното настанување, или по настанувањето на материјална штета, претрпе измена со тоа што сега работникот е должен веднаш да го извести својот претпоставен или друго овластено лице кај работодавачот, но сега само за веќе настаната материјална штета, што секако не е во полза на работникот, бидејќи тој согласно постоечките позитивно - правни норми од ЗРО, индиректно одговара за материјалната штета која би ја претрпеле трети лица, а за која работодавачот во иднина би можел да ги рефундира трошоците од работникот (чл. 13 од ЗИДЗРО/септ.10);

г) одредени измени, повторно на штета на работникот, претрпе и чл. 35 кој ја регулира обврската на чување на деловна тајна. Беа додени

²² Повеќе за измените од ЗИДЗРО од септември 2010 год. види кај Д.Апасиев, „Правно мислење по повод Предлог - измените на Законот за работни односи (2005)“.

три нови става кои регулираа дека работникот кој доаѓа во контакт со материјали, податоци и информации кои се класифицирани е должен да ја чува тајната на истите. Дополнително беше воведена нова обврска со која на работникот не смее да му се открие било каква информација која е од деловен интерес(!) на работодавачот, а јасно била кажана во доверба!? Ваквата обврска продолжува да важи и по истекот на нивниот мандат. Работодавачот може да одлучи да не пренесе информации или да се консултира со работниците кога врз основа на „објективни критериуми“ сериозно би се нарушило или би го довело во прашање функционирањето на работодавачот (чл. 14 од ЗИДЗРО/септ.10). Со ваквите измени (дали поради незнаење или пак интенционално) се врши тенденциозно израмнување на значењето на институтите „деловна тајна“ и „деловен интерес“ за кои не е потребно да имате правна наобразба за да согледате дека не се работи за синоними во праксата. Дополнително се воведува нејасната формулација „информација кажана во доверба“ која дополнително ја компликува и онака тенденциозната заднина на оваа одредба. На ова го додаваме и правото на работодавачот од „објективни причини“ да не ги информира или консултира работниците за прашања околу неговото функционирање со кое се воведува уште една можност „помоќниот“ работодавач, дискреционо и еднострано, согласно своите субјективни преференци, да ги лиши работниците од тоа тие да бидат информирани за важните информации кои директно ги засегаат и нив како вработени кај конкретниот работодавач;

д) кај вршењето на работи во странство најпрво дојде до замена на терминот странски работодавач со „работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија“, а потоа и до проширување на примената на ЗРО и на работните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за давање на услуги на друг работодавач од територијата на земја членка на Европската Унија во територијата на Република Македонија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската Унија (чл. 1 од ЗИДЗРО/септ.10), а дефиниран беше и новововедениот термин „испратен работник“ - е работник кој на ограничено време, работи на територијата на земја членка што не е државата во која има редовно вработување (чл. 2 од ЗИДЗРО/септ.10).²³

²³ Употребата на термините „територијата на земја - членка на Европската унија“ и „територијата на земја која не е членка на Европската Унија“ непотребно го обременуваат законскиот текст, посебно ако се знае дека согласно меѓународното јавно право, територијата е еден од трите конститутивни елементи на државата, чија сувереност и јурисдикција, единствено, може да бидат сфатени во однос на територија. В. повеќе кај Малколм Н. Шо „Меѓународно право“, Просветно дело, 2009.

Се вовеле термилошка промена, со што повеќе работниците не се „упатуваат“, туку се „испраќаат“ на работа во странство, а должината на испраќањето се пресметува врз основа на референтен период кој опфаќа период од една година од денот на испраќањето (чл. 33-34 од ЗИДЗРО/септ.10).

Беше додаден нов чл. 249-а кој ги регулира правата на работниците кои се испратени од нивниот работодавач да вршат услуги во странство. Согласно оваа одредба на овие работници мора да им биде регулирано: (1) траењето на работното време и периодите на одмор; (2) минималната плата, минималните побарувања на плата и стапка на прекувремена заработувачка; (3) здравјето и безбедност при работа; (4) условите за работа на жените, младите лица и работничките кои се грижат за дете помало од три години и (5) еднаквиот третман на мажите и жените и забраната за дискриминација. Додатоците ќе се сметаат за дел од минималната плата, освен трошоците за транспорт, сместување и исхрана, а Државниот инспекторат за труд е должен да обезбеди информации за идентификацијата, контролата и процената на условите при работа. Овој член не ја исклучува можноста на работникот да му се обезбедат поповолни услови од законски предвидените (чл. 36 од ЗИДЗРО/септ.10).

3. Права и обврски на работодавачот

а) беше проширена забраната за работодавачот при склучување на договорот за вработување да бара податоци кои не се во непосредна врска со работниот однос, вклучително и семејниот, брачниот статус и планирањето на семејството (чл. 9 од ЗИДЗРО/септ.10), а оваа забрана беше дополнета со измените од јануари 2013, со кои се забранува барање на тест за бременост или потврда за таков тест, без оглед на работното место за кое се заснова работниот однос (чл. 3 од ЗИДЗРО/јан.13). Со истиот член од ЗИДЗРО од септември 2010 година дополнително беше предвидено дека работодавачот не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување со потпишување на спогодба за престанок на работен однос (т.н. „бланко отказ“), со што конечно се укина оваа можност за примена на оваа малициозна практика од страна на работодавачите секогаш кога работникот ќе се „дрзне“ да си ги штити своите права. Беа додадени и два нови става кои ги тангираа правата на вработените со договор за вработување на определено време, при што работодавачот е должен да ги информира овие работници за слободните работни места на неопределено време преку објава на видно место во своите простории

како би осигурал дека сите би имале еднаква можност да конкурираат за одноското (испразнето или новоотворено) работно место, како и да обезбеди олеснет пристап на овие работници до соодветните можности за обука, развој на кариерата и професионалната мобилност (чл. 9 од ЗИДЗРО/септ.10).

Исто така, беше регулирано дека доколку работата предизвикува ризик по здравјето на мајката и детето, согласно прописите за безбедност и здравје при работа кои се однесуваат на бремени работнички, работнички кои неодамна се породиле или дојат, во тој случај работодавачот е должен да ја извести работничката за овие опасности при склучувањето на договорот за вработување (чл. 3 од ЗИДЗРО/јан.13);

б) забраната за работодавачот да го откаже договорот за вработување поради бременост, раѓање, родителство или отсуство поради неа и чување на деца, освен за работничката, со новата формулација се прошири на секој работник, што од аспект на родителството е позитивна промена, бидејќи ниту еден пол нема ексклузивитет во подигањето и воспитувањето на детето и двајцата родители (онаму каде што ги има) еднакво придонесуваат за неговиот правилен раст и развој (чл. 23 од ЗИДЗРО/септ.10). Со измените од јануари 2013 година оваа забрана се прошири за дополнителни четири основи и тоа: (1) време на сместување на дете кај посвоител; (2) отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете; (3) поради скратено работно време поради грижа за дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби и (4) поради неа на дете до тригодишна возраст. Постоењето на некоја од овие основи го прави отказот ништовен доколку работодавачот знаел за тоа или работникот во рок од 15 дена по врачувањето го извести работодавачот за постоењето на овие околности. Забраната за отказ не се однесува на оние случаи кога работникот врши потешки прекршувања на договорните обврски, односно поради прекршување на работниот ред и дисциплина или работните обврски, причини поради кои се дава отказ без отказан рок. Работодавачот може да го откаже договорот за вработување поради причини за кои се дава отказ без отказан рок, само по претходна согласност на синдикатот чиј член е работникот кој се штити од отказ или од надлежниот инспектор на трудот доколку кај работодавачот не е формиран синдикат или работникот не е член на синдикат, а доколку синдикатот во рок од 8 дена не се изјасни, ќе се смета дека се согласил со одлуката на работодавачот (т.н. премолчна согласност). Доколку синдикатот не даде согласност за откажување на

договорот за вработување на работникот, работодавачот може во рок од 15 дена од денот на доставувањето на ваквата изјава да поведе постапка за нејзино преиспитување со судска или арбитражна одлука. Постапката за преиспитување на согласноста ја поведува надлежен суд во рок од 30 дена од поднесувањето на тужбата од работодавачот (чл. 4 од ЗИДЗРО/јан.13);

в) кај обезбедувањето на безбедни работни услови се воведува обврска работодавачот да мора да обезбеди услови за безбедност и здравје на работниците согласно посебните прописи²⁴ и да ги преземе сите неопходни мерки кои предвидуваат на секој работник да му е обезбедена соодветна обука за посебните карактеристики на работата, врз основа на неговата стручна подготовка и искуство. Дополнително беше утврдено дека работодавачот е должен да направи проценка на ризикот по извршен систематски преглед на сите аспекти на работата со цел да се идентификуваат и спречат можните причини за повреди или оштетување на здравјето на работниците. Доколку не е откриен ризик, работодавачот на своите вработени мора да им ги соопшти сите потенцијални ризици, со посебен акцент на ризиците по здравјето и безбедноста кај бремените работнички (чл. 15 од ЗИДЗРО/септ.10);

г) со измените од јануари 2012 година, веќе не постоеше обврската на работодавачот при престанок на работниот однос, во рок од три дена, да му ги врати сите документи на работникот (вклучително и заверените копии), туку сега обврската се однесува само на неговите оригинали на документи (чл. 3 од ЗИДЗРО/јан.12);

д) кај правната материја која ја регулира промената на работодавачот со измените и дополнувањата од септември 2010 се воведоа пет нови одредби (68-а, 68-б, 68-в, 68-г и 68-д) кои поблиску ја утврдија заштитата на правата на работниците во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво. Се предвиде дека пренесувањето на права и обврски од работен однос може да се изврши само во согласност со ЗРО или со други прописи, без разлика дали се работи за пренесување на трговско друштво или на негови делови. Под пренесување се подразбира пренесувањето на економскиот ентитет кој го задржува својот идентитет, без разлика дали се работи за профитни или непрофитни друштва. Од ваквата дефиниција е исклучена административната реорганизација на државните органи и институциите

²⁴ Закон за безбедност и здравје при работа (2007), Сл. весник на РМ – 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13, 164/13 и 158/14.

на јавна служба, како и пренесувањето на административните функции меѓу државните органи и институции. Правата и обврските кои произлегуваат од работен однос од работодавачот – преносител во целост се пренесуваат на работодавачот – стекнувач, кој пак, независно од правната причина на пренесувањето, продолжува во извршувањето на задачите или активностите на претходниот работодавач, за период не пократок од една година. Правата и обврските на работодавачот – преносител, за неговите работници на кои работниот однос им престанал, до денот на пренесувањето остануваат непроменети, освен ако со други статутарни одредби поинаку не е определено (чл. 68-а, ЗРО/05 – Пречистен текст). Нејасно и неразумно е зошто за работниците кои работат во државните органи и институции, при нивна административна реорганизација, не важат одредбите од чл. 68-а, ако се знае дека ЗРО е фундаментален закон кој важи за сите работници во Република Македонија, без разлика дали работат во приватниот или државниот сектор. Сомнителна е и одлуката правата и обврските на работодавачот – преносител за неговите работници на кои им престанал работниот однос, да можат да бидат уредени со подзаконски акт (статут), бидејќи ваквата рестриктивна (и дискриминаторска) формулација може да се третира и како противуставна.²⁵

Се воведе и дополнителна обврска пред извршување на пренесувањето, работодавачот преносител и стекнувачот да ги информираат и консултираат синдикалните организации за пренесувањето и да склучат договор, како би се избегнале можните негативни импликации по работничките права, со посебен акцент на условите за работа и вработувањето. Информирањето и консултирањето ги опфаќаат мерките предвидени во врска со пренесувањето на работниците и мораат да се спроведат пред да настане промената во работењето, без оглед на тоа дали одлуката за пренесување е преземена од работодавачот или од лицето кое го контролира работодавачот. Доколку постои можност пренесувањето да предизвика сериозни потешкотии за работниците, тогаш задолжителната консултација со синдикатите може да се ограничи, доколку за ваквата работа се одлучува на арбитража (чл. 68-б, ЗРО/05 – Пречистен текст). Работниците и претставниците на синдикатите на работниците кои сметаат дека се оштетени поради неисполнување на обврските што произлегуваат од пренесувањето, можат да побараат судска заштита (чл. 68-д, ЗРО/05 – Пречистен текст), а одредбите од членовите 68-а и 68-б важат и кога за пренесувањето на активностите е надлежно повисоко тело (чл. 68-в, ЗРО/05 – Пречистен текст).

²⁵ Според чл. 32 ст. 5 од Уставот на РМ (1991): „Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори.“

Кога трговското друштво, поради пренесувањето престанува да постои, телото кое одлучува за поделбата утврдува кое од новите основани трговски друштва ги презема правата и обврските од работните односи кај претходниот работодавач, како и кое трговско друштво е должно за исполнување на правата на вработените и кое трговско друштво ги побарува правата во име на трговското друштво кое престанало да постои. Кога едно трговско друштво престанува да постои поради истекување на периодот за кој е основано или по извршувањето на неговите задачи, повисокото тело одредува друго трговско друштво на кое се пренесуваат правата и обврските кои произлегуваат од работните односи. Експлицитно се забранува отпуштање на работници при пренесувањето на трговското друштво или негов дел, освен отпуштањата од економски, технолошки или организациони причини коишто налагаат кадровски промени (чл. 68-г, ЗРО/05 – Пречистен текст);

f) се воведе обврска за информирање и консултирање, како процес кој означува пренос на податоци, односно размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу од работодавачот и претставниците на работниците. Оваа обврска се однесува само на оние трговски друштва кои имаат над 50 работници²⁶ и установи со над 20 вработени. Информациите треба да бидат дадени на време, на начин и со содржина со што ќе се овозможи на претставниците на работниците да спроведат соодветна нивна анализа. Овие информации и консултации треба да ги опфатат веројатните трендови на активностите на трговското друштво, јавното претпријатие²⁷ и друго правно лице, нивната економска состојба, идните вработувања и сите останати одлуки кои би можеле да доведат до суштински промени во организацијата на работата и договорните обврски. Консултациите се спроведуваат: (1) кога времето, методот и нивната содржина се соодветни; (2) на релевантното ниво на раководство и претставување, во зависност од прашањата за кои се консултира; (3) врз основа на информациите што ги обезбедува работодавачот, во врска со информирањето и на мислењето на претставниците на работниците; (4) при потреба претставниците на работниците да се сретнат со работодавачот и да добијат одговор за секое свое мислење и (5) во поглед на можноста за постигнување договор за одлуките во рамките на овластувањата на

²⁶ Согласно последните податоци на Заводот за статистика, бројот на активни субјекти со над 50 вработени во Република Македонија изнесува 2.1% (в.повеќе - <http://www.stat.gov.mk/PrikaziSooopstzenie.aspx?rbrtxt=79>). Со оглед на ваквите податоци, предвидениот законски цензус од 50 работници се чини превисок и во иднина би требало тој да биде преполовен, со што ќе се овозможи поголема ефективност на оваа законска одредба.

²⁷ Со носењето на Законот за трговски друштва (1996) се дерогираше терминот „претпријатие“, кој согласно со интерната правна терминологија не треба да се употребува во нашето позитивно право.

работодавачот. Одредбите од овој член не важат за поморскиот персонал на отворено море (чл. 21 од ЗИДЗРО/септ.10).

4. Работно време

а) кај полното работно време, како едно од централните права на работникот, дојде до повторно дефинирање на овој трудово-правен институт – „е времето во кое работникот работи и ги извршува своите работи и работни задачи согласно со закон, колективен договори договорот за вработување“ (чл. 1 од ЗИДЗРО/јан.12).²⁸ Се вовеле дополнителна обврска за работодавачот, кој има над 25 вработени и кај кого процесот на работата се врши на една или повеќе локации, да води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа на секоја од тие локации. Доколку бројот на вработени е под 25 лица, тогаш тој има должност да води евидентен лист за присуство на работа на работниците со наведување на податоци за почетокот и завршетокот на работното време (чл. 21 од ЗИДЗРО/фев.13). Сепак и покрај дополнителните законски обврски кои се воведоа кај оваа материја од трудовото право, тие не ги анулираа постоечките проблеми за работниците, посебно вработените кај приватните работодавачи, кои сеуште работат и по изминувањето на работното време, без тоа никаде да биде евидентирано, а притоа нивниот труд дополнително се експлоатира;

б) во однос на прекувремената работа (работа над редовниот број работни часови), беше утврдена обврска на работодавачот при секое воведување на прекувремената работа, писмено да го извести државниот инспектор на труд (чл. 7 од ЗИДЗРО/септ.10) во рок од три работни дена од воведувањето на прекувремената работа (чл. 6 од ЗИДЗРО/јан.12). Ваквата обврска од заштитно-правен карактер беше дополнително изменета со ЗИДЗРО од февруари 2013 година, каде се допрецизираше дека оваа должност работодавачот е обврзан да ја исполни пред воведувањето на прекувремената работа. Се определи дека како отсуство не се засметуваат деновите на искористен годишен одмор кај правото на работникот на бонус во висина од една просечна плата во Републиката, ако тој работел над 150 часа подолго од работното време, а притоа не отсуствувал повеќе од 21 ден (чл. 22 од ЗИДЗРО/фев.13);

²⁸ Оваа дефиниција ја замени претходната, противустванна формулација која гласеше – „Работно време е секој период во кој работникот работи и е на располагање на работодавачот за извршување на работите и работните задачи согласно со закон“. Со одлука У.бр. 263/2009 на Уставниот Суд на РМ, беше касирана ваквата одредба, а Уставниот суд во своето образложение нотира дека со ваквата формулација „се создава можност работодавачот во димензионирањето на работните активности да ги повреди уставно загарантираните човекови слободи и права во кои се и правата од работен однос и интегритетот на работникот“.

в) кон експлицитната формулација која прохибираше дека работодавачот не смее да наложи работа подолго од полното работно време на повозрасен работник (работници повозрасни од 57 години – жени и 59 години – мажи), беше дополнета со услов дека тој тоа не смее да го наложи „без негова согласност“ (чл. 23 од ЗИДЗРО/фев.13). Со ваквата законска резерва се остава широка можност за злоупотреба во праксата, каде работодавачот искористувајќи ја својата надмоќна позиција во однос на работникот, преку разни закани и притисоци ќе издејствува да ја добие оваа „согласност“ на работникот;

г) до термилошка измена дојде кај дополнителното работење со промената на нејасниот, конфузен и термилошки недоследен „договор за вработување со скратено работно време“ со поприфатливиот „договор за вработување со неполно работно време“ (part-time job) (чл. 24 од ЗИДЗРО/фев.13);²⁹

д) во сферата на прераспределбата на работното време кон чл. 124, кој ја регулира оваа материја, беа додадени нови четири става кои нормираа дека при прераспределба на работното време кај сезонската работа, тоа не може да биде подолго од 12 часа дневно или 55 часа неделно, за време не подолго од четири месеци. Работното време кое ги надминува законски утврдените 40 работни часа во една работна недела се засметува и надоместува во пократко работно време во други работни денови или преку слободни работни денови за времетраењето на договорот за вработување, а прераспределените работни часови не се сметаат како прекувремена работа и за нив не се наплаќа додаток на плата, со што директно се укинува прекувремената работа за оваа категорија работници, како посебен услов за работа кој согласно чл. 106 од ЗРО треба да биде соодветно надоместен. Изрично се забрани прераспределба на работните часови за неколку категории на работници и тоа: (1) помлад работник; (2) работник – инвалидно лице; (3) бремена работничка; (4) работник кој постојано се грижи за дете до три годишна возраст и (5) работник – самохран родител кој постојано се грижи за дете помладо од 15 годишна возраст (чл. 25 од ЗИДЗРО/фев.13).

5. Паузи, одмори и отсуства

а) беше утврдено дека работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа (сметано од крајот на едниот, до почетокот на следниот работен ден) (чл. 26 од ЗИДЗРО/фев.13);

²⁹ В. погоре – исто како кај образложението во референца бр. 18

б) материјата која го регулира годишниот одмор претрпе две измени, и двете на штета по правата на работниците:

- со измената на чл. 139, кој го регулира правото на работникот кој прв пат заснова работен однос на цел годишен одмор, се вовеле дополнителен услов и тоа тој да работел непрекинато најмалку шест месеци кај ист работодавач, без разлика дали се работи за полно или пократко работно време од полното (чл. 27 од ЗИДЗРО/фев.13).

- експлицитната одредба која нормираше дека работникот има право на обештетување за неискористениот годишен одмор, без разлика по кој основ му престанал работниот однос, се замени со формулацијата дека работникот може да бара обештетување, но само ако тој претходно побарал користење на годишен одмор, а не му било овозможено, а работниот однос му престанал не по негова вина и волја (чл. 7 од ЗИДЗРО/јан.12), што de facto е значително понеповолна ситуација за работниците;

в) воведена беше обврска за работодавачите за секое воведување на работа на државен празник претходно писмено да го известат подрачниот државен инспектор на трудот (чл. 28 од ЗИДЗРО/фев.13);

г) во сферата на мирување на работен однос на работник упатен на работа во странство, покрај дотогашните постоечки случаи, се додаде и мирувањето во случаите на здравствените работници и здравствените соработници, вработени во здравствени установи, упатени во хуманитарни или мировни операции во медицински тимови надвор од територијата на Република Македонија и на воените обврзници од резервниот состав на Армијата на Република Македонија - активен резервен персонал, ангажирани во единиците на Армијата на Република Македонија заради учество во мировни операции надвор од територијата на Република Македонија согласно со закон, а чие упатување, односно ангажирање бара привремено да престанат да работат кај работодавачот во траење до 8 месеци, им мирува работниот однос за време додека трае нивното упатување, односно ангажирање и имаат право во рок од 15 дена по престанокот на упатувањето, односно ангажирањето да се вратат кај работодавачот за вршење на работи кои одговараат на нивниот степен на стручна подготовка (чл. 1 од ЗИДЗРО/апр.10).

6. Посебна заштита на одредени категории работници

Со измените и дополнувањата на ЗРО во периодот на нашата анализа се интервенираше и кај посебната заштита на следниве

категории на работници – (1) работничка за време на бременост, раѓање и родителство; (2) младите лица; (3) повозрасните работници и (4) инвалидните лица, и тоа:

а) најголем дел од овие измени ги третираа правата на работничките за време на бременост и по породувањето, а се сведуваат на следново:

- прво, беше предвидена обврска за работодавачот, штом добие известување дека некоја работничка е бремена, да воведо повеќекратно оценување на ризиците во текот на различните фази на бременоста, кои негативно би се одразиле на нејзиното неродено или новородено дете. Во консултации со работничката, а во зависност од ризикот по нејзината безбедност и здравје, работодавачот мора да воведо мерки за заштита на бремената работничка, работничката која неодамна родила или дои, за отстранување или намалување на опасноста од: (1) неповратни ефекти; (2) предизвикување рак; (3) наследни генетски оштетувања; (4) предизвикување штети на нероденото дете и (5) предизвикување штети на исхраната на детето (чл.15 од ЗИДЗРО/септ.10). Се воведо и дополнителна заштита на бремените работнички кои работат со опасни хемиски материи да бидат запознаени со дополнителните ризици од овие супстанции за нив и неродените деца (чл. 29 од ЗИДЗРО/септ.10);

- второ, доколку работничката се породи порано од претходно утврдените рокови (45, односно 28 дена), породилното отсуство почнува да го користи од денот на раѓање на детето до истекот на рокот предвиден за траење на породилното отсуство (9 месеци, односно една година за близнаци, тројка и повеќе деца). Доколку новороденото дете, поради здравствени причини е задржано за неџа или лекување, а во меѓувреме мајката или таткото се вратиле на работа, нивното отсуство поради раѓање и родителство се прекинува, со тоа што тие имаат право да го искористат неискористениот дел од законски загарантираното отсуство. Работникот е должен да го најави времето на започнувањето и завршувањето на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно завршувањето на родителското отсуство (чл. 30 од ЗИДЗРО/септ.10), временски рок кој се чини предолг и во иднина би требало да се размисли за негово намалување (од 10 до 15 дена);

- трето, работничката која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, има „право“ да се врати на работа и порано од истекот на отсуството (9 месеци), но не и пред 45 дена од денот на раѓањето

на детето. За прв пат се вовеле и деградирачка норма, која нормира дека работничката, по истекот на бременоста и породилното отсуство, има право да се врати на претходното работно место, но доколку тоа не е возможно, на „соодветно“ работно место според условите од договорот за вработување (чл. 31 од ЗИДЗРО/септ.10). Ваквата формулација отвора простор за дополнителни притисоци кои работничката, отсутна поради бременост или родителство, би можела да ги трпи од страна на работодавачот, пред се, ако тие решат да се спротистават на хегемонијата на волјата на „газдата“ и се одлучат да го искористат ова свое загарантирано право тогаш кога тие сметаат за потребно;

- четврто, се вовеле право на неплатено родителско отсуство на работничката заради грижа за детето, до три месеци, по завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство до периодот да наршување на тригодишна возраст на детето. Работничката ова право може да го користи во најмногу три дела, а доколку повторно забремени, не го губи правото на надоместок на плата по основ на бременост, раѓање и родителство (чл. 2 од ЗИДЗРО/дек.13). Негативните последици од ваквото право кое можат да го користат само работничките, се двојни и тоа, прво, имаме дискриминација на работниците - мажи во однос на нивното право на родителство и второ, ја поттикнува традиционалната улога на жената како мајка и негувателка, која се грижи за домот, растот и развојот на децата;

б) за прв пат се предвиде нова категорија на „специфични ризични групи“ работници кои вршат работи со зголемена опасност по нивното здравје и уживаат посебна заштита и тоа: (1) младите лица; (2) повозрасните работници и (3) инвалидните лица. За овие работници, работодавачот е должен да ги процени сите ризици по нивната безбедност и здравје и врз основа на стручна процена, од соодветен лекар, за здравствената состојба и подготвеноста на работниците од овие ризични групи да усвои соодветни мерки. Работодавачот оваа обврска ја има пред да ги додели работните задачи на овие работници, посебно при суштинска промена на работните услови, при што мора да води сметка за изложеноста на физичките, биолошките и хемиските фактори и влијанија, како и видот, опсегот и начинот на користење на работните средства, постапки и организација на работата, нивото на стручна подготовка и обука на работникот. Доколку работодавачот не може да елиминира некој од посточеките ризици, тој е должен да изврши промена на условите за работа, работните часови или да понуди алтернативна работа. Ако тоа не е можно тогаш работникот

треба да биде изземен од нормалниот тек на работата за времето кое е неопходно за да се заштити неговото здравје (чл. 29 од ЗИДЗРО/септ.10);

в) дотогашното право на одмор меѓу два дена во траење од најмалку 24 последователни часа за работник кој сеуште не наполнил 18 години, сега беше заменето со понеповолната формулација со која на овие работници им се пропишува право на одмор од 16 последователни часови во текот на период од 24 часа (чл. 32 од ЗИДЗРО/септ.10). Со ваквата измена дојде до намалување од цели 8 часа(!) на минималниот период за одмор и уште еднаш се покажа генералната, негативна прогресија, при измените во трудово-правната материја;

г) со усогласувањето на прописите од ЗРО и ЗПИО,³⁰ се предвиде дека работникот кај кого е утврдена намалена работна способност за 50%, согласно прописите за пензиско и инвалидско осигурување, има право на скратено работно време или да биде распределен на друга соодветна работа, со право на плата согласно со колективен договор (чл. 29 од ЗИДЗРО/фев.13).

7. Плаќање на работата

Кај онерозноста (правото на работникот на плата за извршена работа) во периодот на нашата анализа дојде до 4 измени и тоа:

- се вовеле нова диспозитивна одредба со која работодавачот може на работникот да му исплати и 13-та плата, но само доколку тој има таква можност за исплата (чл.24 од ЗИДЗРО/септ.10);

- со носењето на Законот за минимална плата во Република Македонија,³¹ терминот „најниската“ повеќе не се употребува во внатрешната легислатива и е супституиран со терминот „минималната“ (чл. 25 од ЗИДЗРО/септ.10);

- беше воведена обврска за работодавачот на работникот да му ја исплати платата на начин утврден со закон,³² но за сметка на ова

³⁰ Закон за пензиското и инавалидското осигурување (2012), Сл. весник на РМ – 98/12, 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14 и 188/14.

³¹ Закон за минимална плата во Република Македонија (2012), Сл. весник на РМ – 11/12, 30/14 и 180/14.

³² Кај нас постои посебен Закон за исплата на платите во Република Македонија (1994), Сл. весник на РМ – 70/94, 62/95, 33/97, 50/01, 26/02, 46/02, 37/05, 121/07, 161/08, 92/09, 97/10, 11/12, 145/12, 170/13, и 139/14. За жал, овој закон не се однесува на работодавачите кај кои повеќе од 51% од средствата се во приватна сопственост.

беше избришана експлицитната одредба која нормираше дека платата мора да му биде на располагање на работникот на определениот ден за исплаќање, освен ако страните поинаку не се договориле (чл. 5 од ЗИДЗРО/јан.12);

- беше продолжено времетраењето за кое работодавачот исплаќа надоместок на платата на работникот за работа поради негова болест или повреди од 21 на 30 дена. Доколку работникот е онеспособен за работа поради повреди настанати поради необезбедување на мерките, согласно прописите за безбедност и здравје при работа, работодавачот е должен да исплаќа надоместок и по изминувањето на 30 дена, врз основа на записник, кој се доставува и до ФЗОМ, изготвен од инспектор на трудот, каде експлицитно мора да се наведе дека конкретната повреда е настаната поради непримената на мерките за безбедност и здравје при работа од страна на работодавачот. Обврската за исплата на надоместокот на плата, поради горенаведените причини, кај работниците, кои со договор за отстапување преку Агенциите за привремени вработувања се отстапени кај работодавач - корисник паѓа на товар на работодавачот - корисник (чл. 1 од ЗИДЗРО/март.12).

3. Престанок на работниот однос

1. Откажување на договорот за вработување

а) со измените од февруари 2013 година, кои во голем дел беа посветени токму на престанокот на работниот однос, се вовеле појаснувачка одредба во однос на елементите кои мора да ги содржи спогодбата за раскинување на договорот за вработување. Сега се предвиде обврска за работодавачот и работникот своерачно да го напишат името, презимето, датумот и местото на престанувањето на работниот однос и своерачно да се потпишат, а доколку спогодбата не содржи некој од овие елементи, ќе се смета за ништовна (чл. 11 од ЗИДЗРО/фев.13);

б) исто така, се прошири правото на работодавачот да го раскине договорот за вработување поради причини за отказ поврзани за однесувањето на работникот од веќе претходно постоечките две (лична причина на страна на работникот и деловни причини) на три и тоа поради

кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски (причина за вина) (чл. 12 од ЗИДЗРО/фев.13). Во контекст на оваа измена кршењето на работниот ред и дисциплина веќе не се смета како лична причина на страна на работникот, а сега ваквото поведение е издвоено и подведено како засебна причина (на вина) поради која работникот може да добие отказ (чл. 15 од ЗИДЗРО/фев.13);

в) новитет е обврската на работодавачот да ги наведе во писменото образложение основот за отказот кој мора да биде утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот и докажаната основаност на причината која го оправдува отказот (чл. 17 од ЗИДЗРО/септ.10);

г) се интервенираше и кај листата на неосновани причини за отказ дадени од страна на работодавачот, кои беа дополнети со неплатеното родителско отсуство како основ по кој не може да се даде „оправдан“ отказ (чл. 1 од ЗИДЗРО/дек.13);

д) две промени претрпе и склучувањето на променет договор пред отказ, едната само техничко-терминолошка, а втората посуштинска. Имено, дотогашното право на работникот пред надлежен суд да ја оспорува основаноста на причината за промена на договорот за вработување, се сведе само на право на оспорување на одлуката за промена на договорот на вработување (чл. 18 од ЗИДЗРО/септ.10). Со оваа промена се отвори можност за уште поголема доминација на субјективните преференци на работодавачот, при понудата за склучување на новиот договор за вработување пред отказ, бидејќи тој според новата формулација е должен само да донесе одлука за тоа, со што се елиминира потребата од наведување на основата поради која дошло до овој нов (понеповолен) договор за работникот;

ѓ) поради претходна неажурност, непрофесионалност или грешка во редактирањето на законскиот текст дојде до промена на насловот на чл. 80 од „Услови за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работодавачот“ во „Услови за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот“ (чл. 19 од ЗИДЗРО/септ.10), со што се поправи претходниот конфузен наслов кој воопшто не соодвествуваше со законскиот текст кој беше подведен под него. Дополнително беше утврдено дека доколку во случаите утврдени со колективен договор на ниво на гранка, односно оддел или на ниво на работодавач, работникот не го подобри своето работење во временскиот

рок утврден во предупредувањето дадено од работодавачот, ќе може да му биде откажан договорот за вработување поради лични причини на страна на работникот (чл. 16 од ЗИДЗРО/фев.13).

2. Отстранување од работа

Кај отстранувањето од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување дојде до суштинско намалување на висината на платата која работникот треба да ја прима за периодот додека е отстранет од работното место и таа сега изнесува 50% од платата која работникот ја примил претходниот месец (чл. 1 од ЗИЗРО/апр.10), во споредба со претходното законско решение кое нормираше дека работникот има право на цела плата додека е отстранет од работа.

3. Отказни рокови

Овој дел претрпе една појаснувачка измена, односно беше интервенирано кај минималните отказни рокови каде беше утврдено дека отказниот рок при откажување на договорот за вработување, од страна на работодавачот на работник на сезонска работа, изнесува седум работни дена (чл. 17 од ЗИДЗРО/фев.13).

4. Заштита на работничките права по откажување на договорот за вработување

а) беше извршено дополнување на чл. 91, кој ја регулира постапката по приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од кај работодавачот, со која се утврди дека работникот има право на приговор (без суспензивно дејство), против ваквата одлука за отказ или отстранување, кој се поднесува во рок од 8 дена од денот на нејзиниот прием. Работодавачот е должен да донесе одлука по приговорот во рок од 8 дена од денот на поднесување на приговорот, а доколку го пропушти овој рок или работникот не е задоволен од донесената одлука, има право да поведе работен спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена. Во постапката по приговор работникот, по негово барање, може да биде застапуван од страна на синдикатот (чл. 20 од ЗИДЗРО/септ.10);

б) при престанување на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда, наместо обврската на работодавачот на работникот, покрај враќањето на работа, да му исплати надомест на штета

и придонеси од задолжително социјално осигурување, беше заменета со обврската работодавачот да исплати бруто-плата која работникот би ја земал кога би бил на работа, намалена за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос. Обврската за исплата на бруто-плата, наместо исплата на штета, беше воведена и во случај кога има правосилна судска одлука во корист на работникот, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос кај работодавачот (чл. 4 од ЗИДЗРО/јан.12). Нови измени на ваквата обврска следеа веќе по една година, каде повторно беше воведен надоместокот на штета, кога има судска одлука во корист на работникот, но сега судот при утврдувањето на висината на штетата не е должен да ги земе во предвид траењето на работниот однос, возраста, социјалната состојба и обврските за издржување кои ги има работникот (чл. 20 од ЗИДЗРО/фев.13), како што беше претходно утврдено, што секако е на штета на правата и средствата за егзистенција на работникот.

5. Испратнина

Во делот на исплатата на испратнината се интервенираше само еднаш, но очекувано со оваа измена продолжи трендот на негативната прогресија кај ова законски утврдено право. Имено, со измените на ЗРО од февруари 2013 година, испратнина не се исплатува во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини на работник кој врши сезонска работа, која трае до три месеци (чл. 19 од ЗИДЗРО/фев.13).

6. Застареност

Се воведоа нови рокови за застареност, кои предвидуваа дека работодавачот може, поради причини на вина од страна на работникот, да му даде отказ во рок од 6 месеци од денот на дознавањето на фактите кои се основа за давање на отказот (субјективен рок), односно во рок од 12 месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот (објективен рок) (чл. 1 од ЗИЗРО/дек.13). Ваквото драстично и непропорционално зголемување на роковите во практиката ќе биде во голема мера на штета на работникот и ќе отвори дополнителна можност за злоупотреба од работодавачите, посебно насочено кон оние работници кои ќе решат да му се спротистават и да се изборат за своите права. Несомнена е интенцијата на законодавецот со ваквата формулација да се олесни („флексибилизира“) отказот како трудово - правен институт.

7. Информирање и консултирање на работниците при колективни отпуштања

а) се дефинираше дека „престанок на работен однос на поголем број вработени од деловни причини“ (колективно отпуштање) се смета тогаш кога е даден отказ на најмалку 20 работници, во период од 90 дена, без оглед на вкупниот број работници кај работодавачот!? При ваквите отпуштања работодавачот е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците најмалку еден месец пред почетокот на отпуштањата за начините и средствата за избегнување на колективните отпуштања, намалување на бројот на отпуштените работници или ублажување на последиците преку прибегнување кон соодветни социјални мерки за повторна обука или вработување на отпуштените работници. Се воведува експлицитна обврска за работодавачот (без разлика дали одлуката за колективните отпуштања ја донел тој или лице кое врши контрола на работодавачот) навреме да ги обезбеди релевантните информации за: (1) причините за планираните отпуштања; (2) бројот и категориите на работниците што се отпуштаат; (3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и (4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат. По обавеното информирање и консултирање, работодавачот е должен писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, поради помош и услуги од посредување при вработување, каде ќе бидат инкорпорирани и ставовите од претставниците на работниците, како и вкупниот број на работници и причините поради кои ќе бидат отпуштени. По доставувањето на писмена копија од ова известување до претставниците на работниците, тие до агенцијата за посредување при вработување можат да достават свои предлози. Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците, а доколку рокот е пократок од 60 дена, службата за посредување при вработување може да побара продолжување на рокот до 60 дена по известувањето, ако проблемите кои произлегуваат од планираните колективни отпуштања не можат да се решат во рамките на почетниот период. Дополнително се предвиде дека одредбите на овој член не се применуваат кај колективни отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејностите на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавната администрација (чл. 22 од ЗИДЗРО/септ.10).

Од горенаведениот законски текст можеме да нотираме три негативни елементи, кои во иднина би можеле штетно да се одразат врз правата на работниците. Прво, утврдувањето на само еден критериум (од 20 работници) без оглед на вкупниот број на вработени кај работодавачот се чини како превисока минимална граница, посебно ако се има предвид дека ваквата формулација може негативно да се одрази при отпуштањата кај оние друштва со помал број на вработени, каде обврската за информирање и консултирање воопшто нема да биде спроведена. Второ, со новата формулација законодавецот предвидел дека постапката за информирање и консултации ќе се одвива само со претставниците на работниците, а не и со синдикатите, како што беше претходно утврдено. Трето, изземањето на вработените во јавните установи и телата на јавната администрација е во најмала рака конфузно, ако се знае дека ЗРО е фундаментален закон (*lex fundamentalis*), кој се применува на сите работници во РМ, без разлика на секторот во кој тие работат.

4. Синдикати и здруженија на работодавачи, колективни договори, штрајк

1. Синдикати

Кај оваа особено сензитивна сфера во трудовото право, која во минатото беше предмет на голем број измени, од кои повеќето, разбирливо, на штета на работниците, во периодот на нашата анализа дојде до само една промена, која за жал, повторно донесе намалување на правата кај оваа материја. Имено, дојде до бришење на експлицитниот член кој нормираше дека синдикат на ниво на работодавач се стекнува со својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на РМ (чл. 8 од ЗИДЗРО/јан.12). Од ова може да се извлече логичен заклучок дека сега синдикатот на ниво на работодавач за да стекне статус на правно лице, освен уписот во Централниот регистар на РМ, претходно ќе мора да биде впишан и во регистарот на синдикати кој се води во МТСП, што претставува дополнителна отежitelна околност при нивното конституирање.

2. Колективни договори

а) се прецизираа страните-учесници во склучувањето на колективниот договор, во случај кога е поднесено барање за утврдување

на репрезентативност, а не се исполнети условите за репрезентативност, се до нејзиното утврдување, колективен договор склучуваат работодавачот или здружението на работодавачи и синдикатот кој има најголем број членови, врз основа на списокот доставен со барањето за утврдување на репрезентативност. Колективниот договор, во ваков случај, може да се склучи по добивањето на известување од МТСП до синдикатот, односно работодавачите кои доставуваат барање за утврдување на репрезентативност на синдикатот односно работодавачите кои имаат најголем број членови (чл. 9 од ЗИДЗРО/јан.12);

б) дополнително се уреди структурата на Комисијата (за утврдување на репрезентативноста), која и понатаму е составена од 9 члена, но сега на предлог на Владата, се избираат само 3 претставника, по еден од МТСП, Министерството за правда и Министерството за економија, а останатите 6 места се пополнуваат со именување на 3 претставника од страна на репрезентативните синдикати и здруженија на работодавачи (чл. 10 од ЗИДЗРО/јан.12).³³ Беше избришан и противуставниот законски текст во чл. 213-в, кој регулираше дека синдикатот е должен да достави и пристапници од своите членови, како доказ за членство на работниците во соодветниот синдикат.³⁴

3. Штрајк

Единствената промена која ја претрпе штрајкот, беше термилошкото усогласување кај судската забрана за незаконско отстранување од работа, каде досегашното „ислучување“ беше заменето со „отстранување“ од работа за време на штрајк, согласно чл. 237 од ЗРО.³⁵ (чл. 31 од ЗИДЗРО/фев.13).

33 Измената на чл. 213-б која претходно регулираше дека сите 9 члена на Комисијата се избираат по предлог на Владата, а синдикатите и асоцијациите на работодавачите имаат право да определат свој претставник кој само ќе присуствува на работата, е директна консеквенца на Одлука У.бр. 263/2009 на Уставниот суд, кој нотира дека во ваков случај „одлуките за изборот донесени во Комисијата по својата суштина не би биле одраз на објективизиран пристап во одлучувањето на социјалните партнери во трипартидниот однос во економско-социјалната сфера во општеството“.

34 Според Одлука У.бр. 62/2013 на Уставниот суд на РМ „член 213-в ја изгубил својата функција односно станал неприменлив, од кои причини се повредува начелото на владеење на правото како темелна вредност на уставниот поредок на Република Македонија“.

35 Повеќе за штрајкот види во студијата на З.Савески „Штрајк: искуства и состојби“, 2011, достапна онлајн на <http://www.solidarnost.mk/wp-content/uploads/2013/01/strajk-iskustva-i-sostojbi.pdf>.

5. Инспекциски надзор во областа на работните односи

1. Ингеренции

а) на веќе постоечките области за кои органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот врши надзор и контрола, беа додадени и договорите со кој е определен надоместок за извршената работа во износ повисок од износот на минимална плата утврдена со закон,³⁶ согласно чл. 252 од ЗРО (чл. 8 од ЗИДЗРО/јул.14);

б) одредени промени претрпеа и овластувањата на инспекторот за труд при утврдена повреда на закон, колективен договор, договор за вработување или друг пропис, со што сега тој е должен да состави записник за утврдената неправилност и да го задолжи работодавачот во рок од 8 дена истата да ја отстрани и воедно ќе му врати покана за едукација, која ја организира и спроведува Државниот инспекторат за труд во рок не подолг од 8 дена од денот на спроведениот инспекциски надзор. Едукацијата ќе се смета за спроведена доколку во закажаниот термин на неа не се јави работодавачот кај кој била утврдена неправилност. Доколку пак, тој се јави на закажаната едукација, ќе се смета дека е едуциран по однос на утврдената неправилност. Државниот инспекторат за труд е должен да води евиденција за спроведените обуки. Ако работодавачот ги отстрани утврдените неправилности во дадениот рок, тогаш инспекторот на труд донесува заклучок со кој ја запира постапката на инспекциски надзор, во спротивно поднесува барање за поведување на прекршочна постапка пред прекршочната комисија. Државниот инспекторат за труд за извршените инспекциски контроли изготвува квартални извештаи и ги објавува на својата и на веб-страницата на МТСП (чл. 38 од ЗИДЗРО/септ.10).

Иако, едукацијата на несовесниот работодавач, во принцип, може да се смета за позитивна новост, сепак нејзината незадолжителност може да претставува проблем во праксата. Ваквиот пропуст би можел да се реши со воведување на казна (глоба) за работодавачот кој нема да се јави на закажаната едукација;

в) најголем дел и најсуштински измени претрпе сферата на забрана за вршење на работи на работодавачот. Со измените од септември

³⁶ Ваквата нејасна и неразбирлива формулација остава простор за различно толкување и примена, можност која е спротивна на правната сигурност на граѓаните, како елемент на владеењето на правото постулирано во чл. 8 ст. 1 ал. 3 од Уставот на РМ (1992).

2010 година беа избришани три од четирите прекршочни дејствија за кои следи санкција за работодавачот (ако не исплатил плата, односно најниска плата, за три месеца; не го почитува, односно го крши работното време и распоредот на работното време; не води, неправилно води или го злоупотребува електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа). Доколку инспекторот на трудот затекне на работа кај работодавачот лице со кое не е заснован работен однос и тоа не е пријавено во задолжително социјално осигурување, со решение ќе му нареди на работодавачот во рок од 15 дена да заснова работен однос со затеченото лице на неопределено време и да му исплати надомест во висина од три просечни бруто плати исплатени во РМ. Ако работодавачот не постапи по решението, инспекторот на трудот ќе донесе решение за забрана на работа се додека не бидат отстранети утврдените прекршувања. Дојде до драстично намалување на забраната за вршење на работа од 1-5 години на само 30 дена(!) за работодавачот кој во рок од две години го повтори прекршочното поведење и кај него се затекне лице кое нема засновано работен однос, а надлежниот инспектор на труд, за овој прекршок поднесува барање за поведување на прекршочна постапка (чл. 39 од ЗИДЗРО/септ.10).

По само четири месеци следеа вторите измени во оваа сфера, каде повторно дојде до намалување на забраната за вршење на работа доколку работодавачот не постапи по решението на инспекторот на трудот, но наместо се додека не бидат отстранети утврдените прекршувања, сега забраната трае 15 дена, а доколку и по истекот на забраната, работодавачот не ги отстрани утврдените незаконитости, инспекторот на трудот со времено решение ќе забрани работа на работодавачот во траење од 60 дена. Против ваквото решение работодавачот има право на жалба (без суспензивно дејство) до надлежен орган (чл. 13 од ЗИДЗРО/јан.12).

Третите и последни измени на ЗРО од февруари 2013 година донесоа драстични промени, а трендот на намалување на времетраењето на забраната за работа на работодавачот, за жал, продолжи и понатаму. Беше избришано правото на надомест во висина од три просечни бруто плати за непријавените работници, кој работодавачот беше должен да им ги исплати, а рокот да заснова работен однос со овие лица беше намален од 15 на 8 дена и се воведо забрана за работодавачот во наредните три месеци да го намали вкупниот број на вработени, а ако инспекторот на трудот затече до две лица кои работат „на црно“ издава покана за плаќање

на глоба до работодавачот во висина од 1.000 ЕУР. Забраната за вршење на работа, доколку работодавачот не ја плати глобата (во предвидениот рок) или не заснова работен однос со затечените лица, се намали од 60 на 15 дена, а за ваквото противправно поведење инспекторот на трудот поднесува барање за поведување на прекршочна постапка. Во случај да бидат затекнати повеќе од два непријавени работници со кои не е заснован работен однос, инспекторот на трудот носи решение со кое забранува вршење на работа на работодавачот во рок од 30 дена, го обврзува во рок од 8 дена да заснова работен однос со овие лица и поднесува барање за поведување прекршочна постапка. Ако работодавачот во рок од една година го повтори овој прекршок, се предвидува повторна забрана за вршење на работа, еднаква на претходната(!), во траење од 30 дена. Додека трае забраната, работодавачот е должен на своите вработени да им исплаќа најмалку 70% од платата на работниците во претходниот месец, како и придонеси од плата и не смее да го намали бројот на вработени. Една од најскандалозните измени беше онаа со која на работодавачот повторно³⁷ му се дава можност да ја откупи, односно да ја замени со паричен износ во висина од 5.000 односно 8.000 ЕУР, забраната за вршење на работа (чл. 33 од ЗИДЗРО/фев.13), со што во праксата оние работодавачи кои остваруваат големи профити ќе можат да си дозволат да ги кршат работничите права!

2. Право на жалба

Согласно измените од декември 2013 година, дојде до промена на органот кој е надлежен да одлучува по жалба против решението на инспекторот на трудот во предвидените случаи – ваква надлежност сега има Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен (чл. 2 од ЗИЗРО/дек.13).³⁸

6. Прекршочни одредби

1. Одговорност на работодавачот

Како континуитет на неразумната казнена политика на законодавецот во поглед на материјалната и прекршочната одговорност на работодавачите, од самостојноста на Република Македонија, па се

³⁷ Со чл. 6 од ЗИДЗРО/дек.08 беше избришана ваквата можност за работодавачот.

³⁸ Закон за основање на Државна комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен, Сл.весник на РМ, 51/11. Почнувајќи од 01.02.2015 год. надлежност за решавање по жалби против решенија донесени во прв степен во инспекциска постапка има Државната комисија за одлучување во втор степен во областа на инспекцискиот надзор и прекршочната постапка, Сл. весник на РМ, 130/14.

до денес, беа и промените во периодот на нашата анализа, каде дојде до значителни и суштински промени како во висината на казните, така и за поведенијата за кои тие беа пропишани, а кои соодветно ќе ги разработиме.

а) кај чл. 264, под кој се подведени оние поведенија кои се сметаат за „потешки“ прекршувања на правата на работникот дојде до интервенција, како во висината на предвидените казни (глоби), така и за основите по кои овие казни се пропишуваа:

- дојде до драстично намалување на глобите за повеќе од половина од претходно утврдените износи, како за работодавачите – правни лица и за нивните одговорни лица, така и за работодавачите - физички лица. Имено, глобата од 15.000 ЕУР за работодавачот – правно лице се намалува на 7.000 ЕУР (намалување за 54%), додека пак глобата за директорот или друго одговорно лице кај работодавачот се намали од 7.000 ЕУР на 4.000 ЕУР (намалување за 43%). Глобата за работодавач – физичко лице беше намалена од претходно утврдените 10.000 ЕУР на 5.000 ЕУР (намалување за 50%) (чл.40 од ЗИДЗРО/септ.10). По само 4 месеци следеа нови измени на чл. 264, кои преку утврдување на минимална и максимална граница, повторно придонесоа за дополнително намалување на ригорозноста на глобите кај сите три засегнати категории. Фиксно утврдената глоба во висина од 7.000 ЕУР сега изнесува од 6.000 до 7.000 ЕУР – работодавач правно лице, глобата од 4.000 ЕУР по ново е утврдена на износ од 3.000 до 4.000 ЕУР – директор или друго одговорно лице кај работодавачот, додека пак глобата од 5.000 ЕУР за работодавачот – физичко лице се сведе на износ од 4.000 до 5.000 ЕУР (чл. 14 од ЗИДЗРО/јан.12);

- листата со прекршоци за кои следи санкција за работодавачот беше енормно и непропорционално намалена од претходнопропишаните 24 на само 4 казниви поведенија!? (чл.40 од ЗИДЗРО/септ.10). Беше додаден нов чл. 264-а, со кој беа предвидени две нови прекршочни поведенија за работодавачот и тоа доколку тој не го продолжи договорот за вработување согласно чл. 104³⁹ од ЗРО е предвидена глоба од 2.000 до 3.000 ЕУР, а уште поригорозен износ во висина од 6.000 до 7.000 ЕУР му се изрекува на работодавачот доколку по истекот на рок од седум дена од денот на утврдувањето на неправилност од чл. 104 ст. 4 не го продолжи

39 Овој член, меѓу другото, регулира дека работниците со писмена изјава до работодавачите може да побараат да им се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст (маж), односно до 65 години возраст (жена). Со решение на Уставниот Суд на РМ, У.бр.114/2014-0-0 од 01.IV.2015, се поведува постапка за оценување на уставноста на оваа одредба и се запира извршувањето на поединечните акти или дејствија преземени врз основа на овој член.

договорот за вработување (чл. 9 од ЗИДЗРО/јул.14). Ваквите тенденциозни и штетни измени наместо да ја потврдат целта на казнувањето како генерална и специјална превенција, тие напротив делуваат стимулирачки за одредени работодавачи, кои свесно и со пресметан ризик, ќе продолжат да ги кршат работничките права;

б) исто така, до драстични и суштински промени кај висината на глобите и прекршочните поведенија за кои се пропишуваат дојде и кај чл. 265, кој ги регулира т.н. „полесни“ прекршоци за работодавачот:

- со измените од септември 2010 година дојде до зголемување на висината на дотогаш пропишаните глоби од 1.000 на 3.000 ЕУР за работодавачот – правно лице, казната за директорот, односно друго одговорно лице порасна од 600 на 1.000 ЕУР, додека пак работодавачот – физичко лице ќе биде казнет со глоба во висина од 2.000 ЕУР, која е за 1.200 ЕУР повисока од претходнопропишаниот износ. Беше избришана одредбата дека инспекторот на трудот на сторителот на прекршокот му врачува покана за плаќање на глобата на местото на прекршокот (чл. 41 од ЗИДЗРО/септ.10). Беше додаден нов чл. 265-а, кој предвиде нови казниви поведенија за кои се изрекува глоба во висина од 1.000 ЕУР за работодавачот – правно лице, 500 ЕУР за директорот или одговорното лице и 800 ЕУР за работодавачот – физичко лице (чл. 42 од ЗИДЗРО/септ.10). Веќе со следната рогација дојде до намалување на паричните казни и сега се пропишаа глоби од 2.000 до 3.000 ЕУР за работодавачот – правно лице, за директорот или одговорното лице глобата изнесува од 500 на 1.000 ЕУР, а износот од 2.000 ЕУР за работодавачот – физичко лице се намали на 1.000 до 2.000 ЕУР (чл.15 од ЗИДЗРО/јан.12). Дополнително беа намалени и глобите во чл. 265-а кои сега изнесуваа од 500 до 1.000 ЕУР за работодавачот – правно лице, од 300 до 500 ЕУР за директорот или одговорното лице и од 600 до 800 ЕУР за работодавачот – физичко лице (чл. 16 од ЗИДЗРО/јан.12);

- најсериозните измени на овој член дојдоа во поглед на основите за казнување кои се пропишуваат за погоре наведените глоби. Имено, порано утврдените 9 прекршочни поведенија најпрво беа зголемени на 20 (чл. 41 од ЗИДЗРО/септ.10), а со измените од јануари 2012 беа воведени само мали измени од техничка природа. Нивниот број се големи од 20 на 22 (чл. 35 од ЗИДЗРО/фев.13), а конечниот број од 24 прекршочни поведенија беше утврден со последната рогација од јули 2014 година (чл. 10 од ЗИДЗРО/јул.14), но ваквото, повеќе од двојно зголемување, се

должи на трансферирање на дел од претходно избришаните прекршоци од чл. 264, што значи дека сега за овие „тешки“ прекршувања е предвидена „полесна“ казна за работодавачот. Уште поскандалозни се 9-те прекршочни поведенија за работодавачот кои се предвидоа во чл. 265-а, меѓу кои спаѓаат и основите ако „работодавачот се обиде да оствари или остварува забранет надзор над синдикатот“, доколку „работник кој организираше или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба со другите работници“, или кога „откажувањето на договорот за вработување не биде изречено во писмена форма и содржина, согласно со закон и не биде врачен“, кои претставуваат сериозни прершувања на работничките права, а за нив се предвидени најниските можни казни од само 2.000 до 3.000 ЕУР (чл. 42 од ЗИДЗРО/септ.10). Бројот на основите за казнување во чл. 265-а претрпе една дополнителна измена и се намали од 9 на 8 (чл. 11 од ЗИДЗРО/јул.14).

2. Одговорност на синдикатот, здруженијата на синдикатите и работодавачите

Од гледна точка на асоцијациите на работниците и работодавачите и нивните здруженија на повисоко ниво дојде до две измени и тоа:

- целосно беше избришан чл. 266-г, кој даваше можност за посредување и постигнување согласност, со која сторителот на прекршокот се обврзува да ја плати глобата и другите давачки и да ги отстрани последиците од прекршокот (чл. 43 од ЗИДЗРО/септ.10);

- незначително беше намалена глобата за овие категории правни лица од дотогашните 1.200 ЕУР на износ од 1.000 до 1.200 ЕУР (чл. 17 од ЗИДЗРО/јан.12), со што ако се има во предвид намалувањето на казните за работодавачите (43%-54%), ваквите промени делуваат тривијално и несоодветно.

7. Останати промени

Покрај веќе анализираните измени и дополнувања кои ги претрпе ЗРО, во однос на останатата материја дојде до промени кај одредбите со кои се регулира примената на овој закон и дефинициите на основните поими.

а) се утврди дека овој закон не се применува на поморскиот персонал на трговско - поморски претпријатија, на членови на екипаж

на авиони и на странци вработени во компаниите за патничкиот и железничкиот сообраќај кои имаат регистрирано седиште во странство (чл. 1 од ЗИДЗРО/септ.10);

б) во однос на дефинирањето на употребените изрази во овој закон, кон чл. 5, се додадоа четири нови става кои нормираа дека: (1) претпријатие⁴⁰ е „ јавно претпријатие, трговско друштво или трговец поединец што врши трговска дејност, без разлика дали работи за профит или не, кое се наоѓа на територијата на земјите членки“; (2) установата⁴¹ се дефинира како „деловна единица дефинирана во согласност со закон, која се наоѓа на територијата на една земја членка, каде што економската дејност се спроведува на тековна основа со човечки и материјални ресурси“; (3) под колективни договори или одлуки на арбитража што се прогласени за општо важечки „се подразбираат колективни договори или одлуки на арбитража што мораат да ги почитуваат сите претпријатија во таа географска област и од одделна струка или економската гранка“ и (4) претставници на работниците „се претставниците на работниците предвидени со закон и со законите на земјите членки на Европската унија“ (чл. 2 од ЗИДЗРО/септ.10).

⁴⁰ За употребата на овој поим в. погоре – исто како кај образложението во референца бр. 27.

⁴¹ Одредена термиолошка недоследност забележуваме при дефинирањето на установата како „деловна единица“, посебно ако се знае дека под овој поим се смета постојано место на активност преку кое или во кое се врши, целосно или делумно, стопанска дејност, како составен дел од одредено правно лице. Со тоа ваквото дефинирање на установата се чини неумесно и нејасно.

ЗАКОН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ОСИГУРУВАЊЕ ВО СЛУЧАЈ НА НЕВРАБОТЕНОСТ

Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност е донесен во 1997 година⁴² и истиот беше предмет на анализа и во првиот дел од оваа трудово-правна студија. За времето кое е предмет на оваа анализа, овој Закон претрпел 10 измени и дополнувања⁴³ и се донесени вкупно 2 одлуки на Уставниот суд на РМ.⁴⁴ Со овој закон се уредуваат прашањата за размена на трудот, правата и обврските на работодавачите, невработените лица и државата, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и други прашања кои се од значење за вработувањето. (чл. 1)

Со измените на овој закон уште повеќе се заоструваат критериумите при водење на евиденција на невработените, се зголемуваат начините за нивно бришење од евиденција, се намалуваат годините кои му недостасуваат на невработеното лице за исполнување на услови за стекнување на право на старосна пензија, а кое според овој закон остварува право на пензиско и инвалидско осигурување, се дефинираат серија на субвенционирања и олеснувања за работодавачите. Една од ретките позитивни промени е тоа што паричниот надоместок се усогласува со порастот на трошоците на живот, наместо со висината на минималната плата.

1. Измените на ЗВОСН од 2010 година

Со првата измена од 2010 година⁴⁵, после чл. 1 во овој Закон се додаваат три нови члена кои подетално го регулираат прашањето на дискриминација при вработување. Според ст. 2 од новододадениот чл. 1-а, согласно со принципот на еднаков третман, забранета е дискриминација при вработување по основа на брачен статус, семеен статус, боја на кожа, пол, јазик, политичко или друго убедување, активност во синдикати, национална припадност, социјален статус, инвалидност, возраст, сопственост, општествен или друг статус. Од аспект на можноста за заштита на работничките права, овде е значајно што синдикалната активност е наведена како една од основите по кои се забранува дискриминација, а која за жал во голема мера се почесто се манифестира во праксата. Според

⁴² Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност; Сл. весник на РМ, 37/1997.

⁴³ Закони за изменување и дополнување на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл. весник на РМ – 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14 x 2 и 113/14.

⁴⁴ У.бр. 103/2010 од 22.XII.2010 и У.бр. 173/2010 од 22.VI.2011.

⁴⁵ Закон за изменување и дополнување на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл. весник на РМ, 50/2010.

чл. 1-в ст. 2, во случај на спор кога е постапено спротивно на чл 1-а и чл. 1-б од овој закон, товарот на докажување паѓа исклучиво на работодавачот.

Со оваа измена се смени и чл. 17 од ЗВОСН, кој се однесува на советување на работодавачите за вработување на невработени лица со поволни услови. Се прецизира категоријата на лица кои подолго чекаат за вработување, како лица кои биле невработени 12 месеци од претходните 16 месеци или 6 од претходните 8 месеци за лицата под 25 години.

Најбитна новина која се внесува со оваа измена во чл. 58 ст. 1 од Законот е обврската за невработените лица лично да се јавуваат во Агенцијата за вработување на РМ на секои 60 дена и да докажат дека активно барале работа во последниот месец, со што овој рок се скратува на штета на невработените, бидејќи претходно истиот изнесуваше 4 месеци без да биде наведена обврската за докажување дека активно барале работа.

Сонаредната измена од јули 2010 година⁴⁶ се менувачл. 70 од Законот и се предвидува дека паричниот надоместок се усогласува со порастот на трошоците на живот за претходната година објавени од Државниот завод за статистика во јануари за тековната година за корисниците на паричен надоместок над 12 месеци, наместо како што претходно се усогласуваше со стапката на пораст на просечната плата остварена во Републиката во претходната година, за корисниците на паричен надоместок над 18 месеци.

По иницијатива поведена од Движењето за социјална правда „Ленка“, со одлука на Уставниот суд од 22.06.2011 година⁴⁷ се укина чл. 53 ст. 1 ал. 6 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност која како невработено лице во смисла на овој закон го смета лицето на кое работниот однос не му престанал по негова волја. Во образложението на Одлуката стои дека со оспореното законско решение според кое статус на невработено лице има само лицето на кое работниот однос не му престанал по негова волја, а не и на лицето на кое работниот однос му престанал по негова волја, се доведува во прашање правото на работа и слободен избор на вработување утврдено во чл. 32 од Уставот. Исто така, ако работниот однос според ЗРО може да се откаже спогодбено или по волја на работодавачот и во такви случаи работникот стекнува статус на невработено лице и се води во Агенцијата за вработување на РМ, но доколку работниот однос е откажан по волја на работникот, тој не може да го стекне статусот на невработено лице, односно не може да се пријави во Агенцијата за вработување на РМ, се поставува прашањето која била целта на законодавецот од една страна да му даде право на работникот да може да го откаже договорот за вработување по негова волја, а од друга страна остварувањето на ова право да претставува

⁴⁶ Закон за изменување и дополнување на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл. весник на РМ, 88/2010.

⁴⁷ Одлука на Уставен суд, У. бр. 173/2010 од 22.IV.2011.

пречка тој да стекне статус на невработено лице, односно да се пријави во АВРМ и во таков случај да ги остварува правата во случај на привремена невработеност, ако исполнува одредени услови.

2. Измените на ЗВОСН од 2012 година

Со измената од јануари 2012 година,⁴⁸ годините кои му недостасуваат на невработеното лице за исполнување на услови за стекнување на право на старосна пензија, а кое според овој закон остварува право на пензиско и инвалидско осигурување се намалуваат од претходно предвидените 5 години на 18 месеци. Со ова во голема мера се менува дотогашниот законски текст на чл. 64 ст. 1 ал. 4 од овој закон.

На сличен начин се регулира и статусот на невработено лице кое има над 15 години работен стаж на осигурување, а притоа прима паричен надоместок до своето вработување или до настапување на некои од основите за престанување на правото на паричен надоместок. Годините кои му недостасуваат на ова лице за исполнување на услови за стекнување на право на старосна пензија, се намалуваат од 5 години на 18 месеци.

Со измената од септември 2012 година⁴⁹ се прави дистинкција помеѓу невработено лице, кое е дефинирано како лице кое активно бара работа и помеѓу „друго лице кое бара работа“ кое е дефинирано како економски активно или неактивно лице кое се евидентира во АВРМ, но не бара активно работа и/или не е подготвено да прифати работа. Со оваа измена се додава нов чл. 3-а во Законот со кој подетално се дефинира индивидуалниот план за вработување планот на активностите на невработеното лице заради вработување, учество во мерките на активни политики за вработување и местото на вработувањето. Индивидуалниот план за вработување го потпишуваат АВРМ и невработеното лице, во рок од 30 дена од денот на регистрирањето во АВРМ, со важност од шест месеци од денот на потпишувањето, по кој рок се вршат негови измени и дополнувања. Рокот за измените и дополнувањата, започнува да тече 30 дена пред истекот на рокот од шест месеци, а завршува 30 дена по истекот на рокот од 6 месеци. Доколку невработеното лице не ги испочитува овие рокови, се брише од евиденцијата на невработените лица за период од една година. Се предвиде и временска обврска за работодавачот, и тоа да го одјави работникот најдоцна осум дена од денот на престанувањето на работниот однос.

Во чл. 53 ст. 4 ал. 8 и ал. 9 се дефинира дека како невработено лице

⁴⁸ Закон за изменување и дополнување на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл. весник на РМ, 11/2012.

⁴⁹ Закон за изменување и дополнување на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл. весник на РМ, 114/2012.

нема да се смета лицето кое два пати во текот на две години одбило обука, преквалификација или доквалификација на која ќе го упати АВРМ и кое два пати во текот на две години одбило да се јави или да заснова работен однос кај работодавач кај кого го упатила АВРМ. Ова дефинирање е од премногу рестриктивен карактер, ако се земат во предвид личните преференци на невработеното лице и можната несоодветност на понуденото работно место со неговиот степен на образование и вештините кои тоа ги поседува.

Со оваа измена се воведува и дефинирање на соодветно и погодно вработување. Во дефиницијата на овие два вида вработување, заедничко е што може да се склучат на неопределено или определено време со пократко работно време од полното работно време, согласно со ЗРО или прописите за професионална рехабилитација и вработување на лица со инвалидност и на работно место што е оддалечено најмногу 2 часа возење со јавен или превоз организиран од работодавачот од местото на живеење на лицето до местото на работата и назад, односно 1 час за невработено лице кое живее самостојно со дете на возраст помало од 15 години во рамките на заедничко домаќинство. Разликата е во тоа што за соодветно вработување се смета она кое е во согласност со видот и степенот на завршеното образование на лицето и стекнатите вештини наведени во пополнетиот формулар кој го доставува до АВРМ, а пак за погодно она за кое е потребно образование или вештини кои се најмногу еден степен пониски од образованието или вештините на лицето, наведени во пополнетиот формулар кој го доставува до АВРМ. (чл. 57 и чл. 58)

Со чл. 59-а се предвидува обврска за невработеното лице лично да се јавува во АВРМ на секои 30 дена и да докаже дека активно барало работа во последниот месец, а друго лице кое бара работа да се јавува на секои шест месеци. Невработеното лице кое нема да ја исполни обврската на овој член во рок од 30 дена, по истекот на рокот на јавување утврден во индивидуалниот план за вработување, се брише од евиденцијата на невработени лица и може повторно да се пријави по истекот на една година, а корисниците на права по основ на невработеност ги губат и тие права. Исто така, се предвидува дека невработеното лице кое од АВРМ е упатено кај работодавач заради вработување и не се јави или пак одбие да заснова работен однос на соодветно или погодно вработување, согласно со овој закон или одбие обука, преквалификација или доквалификација заради вработување, се брише од евиденцијата на невработените лица и може повторно да се пријави дури по истекот на една година.

Во чл. 75 ст. 1 се прави промена и се додава уште еден основ според кој мирува правото на исплатата на паричен надоместок на невработеното лице, додека невработеното лице привремено престојува надвор од Република Македонија до 12 месеци, а претходно писмено ја

известило АВРМ. Се додава и нов ст. 3 во чл. 100 кој предвидува глоба од 200 евра во денарска противвредност за невработено лице кое од страна на инспекцискиот орган ќе се затекне да работи спротивно на законот на самото место.

3. Измени на ЗВОСН од 2014 година

Со измената од февруари 2014⁵⁰ година се предвидува уште еден дополнителен основ за бришење на лицето од регистарот на невработени лица при АВРМ или од регистарот на лица кои учествуваат во програми за активна политика за вработување, а тоа е случај доколку едно лице одбие субвенционирано вработување. (чл. 61-f)

Со оваа измена се дава еднозначно олеснување на работодавачите од приватниот сектор кои ќе вработат невработено лице, корисник на социјална парична помош. Работодавачите ќе добијат субвенција за вработеното лице во висина од 80% од висината на социјалната парична помош исплатена на лице/домаќинство за претходниот месец од месецот во кој лицето е вработено. Условите за добивање на оваа субвенција е кај работодавачите да нема намалување на бројот на вработените на неопределено време три месеци пред денот на вработувањето на нови работници, освен во случаи на смрт или пензионирање, на вработеното лице да му се исплатува најмалку минимална плата утврдена со закон за полно работно време, обврска да се задржи на работа ова лице уште две години по завршувањето на периодот на субвенционирањето, кој пак исто така изнесува две години од денот на стапувањето на работа на работникот.

Трендот на охрабрување на работодавачите од страна на законодавецот продолжува и со наредната измена од март 2014 година,⁵¹ со која работодавачот од приватен сектор кој по претходно поднесено барање до АВРМ ќе вработи невработено лице до 29 години возраст со полно работно време, ќе биде ослободен од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување, под услов да нема намалување на бројот на вработените на неопределено време сметано од 31 декември 2013 година до денот на вработувањето на нови работници, освен во случаи на смрт или пензионирање. Ослободувањето од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување се однесува на период од 12 месеци, сметано од денот на стапувањето на лицето во работен однос. Ослободувањето од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување на месечна основа се однесува до просечна бруто-плата

⁵⁰ Закон за изменување и дополнување на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл. весник на РМ, 39/2014.

⁵¹ Закон за изменување и дополнување на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл. весник на РМ, 44/2014.

за претходната година објавена од Државниот завод за статистика, а за разликата над просечната бруто-плата се пресметуваат и плаќаат придонеси од задолжително социјално осигурување. Работодавачот е должен да го задржи лицето уште 12 месеци по истекот на периодот во којшто е ослободен од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување. Работодавачот е должен во период од 24 месеци од денот на вработувањето на лицето да не го намали бројот на вработените, освен во случаи на смрт или пензионирање. (чл. 98-б)

ЗАКОН ЗА ПЕНЗИСКОТО И ИНВАЛИДСКОТО ОСИГУРУВАЊЕ

Законот за пензиското и инвалидското осигурување (ЗПИО) е донесен на 01.08.2012 година,⁵² со што беше заменет дотогашниот Закон за пензиското и инвалидското осигурување од 1997 година.⁵³ Во периодот на нашата трудово-правна анализа (2010-2014) новиот ЗПИО има претрпено вкупно 9 изменувања и дополнувања.⁵⁴

Измени претрпе делот за намалување на старосната граница на работникот на кого стажот на осигурување му се смета со зголемено траење, каде дојде до зголемување на претходно утврдените 3 години, но сега на 3 години и шест месеци поминати на работни места на кои ефективно поминати 12 месеци се сметаат во стаж на осигурување како 17 месеци. (чл. 2 од ЗИДЗПИО/јан.13)

Се интервенираше и кај одредбите кои ја регулираат професионалната рехабилитација на работниците каде е утврдено дека осигуреникот кој стекнал право на професионална рехабилитација, од денот на настанувањето на инвалидноста до денот на почетокот на професионалната рехабилитација, за време на професионалната рехабилитација и од денот на завршетокот на професионалната рехабилитација до вработувањето на соодветното работно место, има право на надоместок на плата во висина на инвалидската пензија во случај на професионална неспособност за работа. Надоместокот на платата на инвалидот на трудот му припаѓа во времетраење од 12 месеци, а претходно утврдената појаснувачка формулација „од денот на завршувањето на професионалната рехабилитација под услов во рок од 30 дена од денот на завршувањето на професионалната рехабилитација да се пријави во надлежната служба за вработување и во согласност со прописите за вработување редовно да се пријавува во таа служба“, беше целосно избришана. (чл. 3 од ЗИДЗПИО/дек.13) До дополнително намалување на правата од работен однос дојде со бришењето на ст. 3 од чл. 105, кој нормираше дека времето на чекање на соодветно вработување на инвалидот на трудот изнесува најмногу до три години. (чл. 4 од ЗИДЗПИО/дек.13)

⁵² Закон за пензиското и инвалидското осигурување, Сл. весник на РМ, 98/12.

⁵³ Закон за пензиското и инвалидското осигурување, Сл. весник на РМ, 80/93.

⁵⁴ Закони за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување, Сл. весник на РМ – 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14 и 188/14.

Се воведе дополнителна обврска за обврзникот за плаќање придонес за пензиско и инвалидско осигурување, да поднесе пријава за осигурување за следните категории лица: самостојни уметници, професионални спортисти кои имаат склучено договор за вработување со професионален спортски клуб, учениците и студентите кога вршат практична работа за време на школувањето, односно студирањето, лицата на издржување казна затвор, малолетнички затвор и на издржување на воспитна мерка во воспитно-поправен дом за време на редовна работа што ја вршат во текот на издржувањето на казната, односно мерката, здравствените работници со високо образование кои стекнуваат работно искуство за полагање на стручен испит, невработените лица за време на стручно оспособување и професионална рехабилитација, како и лицата со инвалидност и телесно оштетување кај кои повредата настанала со учество во акции за спасување или одбрана од елементарни непогоди или несреќи, на работно ангажирање на корисници на социјална помош, на обука по покана на органите на одбраната, во давање помош на органите за внатрешни работи во вршење на нивната службена должност, на културно-уметнички манифестации и натпревари, организирани од културни и други институции, на натпревари во физичка и техничка култура, организирани од спортски и други институции, во волонтерска активност согласно со закон, на спортист аматер согласно со закон и на професионален спортист кој има склучено професионален договор со професионален спортски клуб. (чл. 8 од ЗИДЗПИО/дек.13)

На корисникот на инвалидска пензија му престанува правото на овој вид пензија додека е во работен однос или додека врши самостојна дејност во Република Македонија или странство. (чл. 9 од ЗИДЗПИО/дек.13)

Дојде до промена и во стажот на осигурување, па тој беше дополнет и за времето што осигуреникот до 29 години возраст го поминал во работен однос или самовработување со полно работно време, за кој е утврдено ослободување од плаќање на придонесите од задолжително социјално осигурување во период до 12 месеци согласно со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност. (чл. 1 од ЗДЗПИО/март.14)

Со измената на ЗПИО од 29.07.2014 година е предвидено дека како осигуреници од задолжително пензиско и инвалидско осигурување ќе се сметаат и лицата кои остваруваат приходи од извршување физичка или интелектуална работа врз основа на договор за дело и/или авторски договор или друг договор со кој е определен надоместок за извршената

работа кој во нето износ е повисок од износот на минималната плата.⁵⁵ Со оваа одредба оваа категорија на осигуреници беа ставени во дискриминирачка положба во однос на останатите осигуреници, пред се поради тоа што истите не ги користеа погодностите кои ги овозможува ЗРО, како што е правото на годишен одмор и други уставно загарантирани права, а мораа да платат придонеси од својот џеб, со што и онака скромната заработувачка им беше драстично намалена. (чл. 1 од ЗИДЗПИО/јул.14) Аналогно на оваа измена се нормираше и нова обврска за работодавачот кој исплаќа надоместок врз основа на договор за дело и/или авторски договор или друг договор со кој е определен надоместок за извршената работа кој во нето износ е повисок од износот на минимална плата утврдена со закон, да поднесе пријава за осигурување и за оваа категорија на работници. (чл. 5 од ЗИДЗПИО/јул.14)

Со воведувањето на новиот чл. 207-а се утврди дополнителна обврска на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување (ФПИОМ) за изготвување преглед со податоци од матичната евиденција на осигурениците за секој осигуреник кој е пријавен во задолжително социјално осигурување два пати годишно и тоа најдоцна до 15 февруари и најдоцна до 15 јули секоја година. Прегледот содржи: податоци за пријави и одјави од осигурување; податоци за пензиски стаж; податоци за периоди на осигурување; податоци за часови на работа, односно осигурување; податоци за плати, односно основици на осигурување; податоци за стаж на осигурување кој се смета со зголемено траење, податоци за навршени периоди на осигурување навршени во друга држава. По добивањето на прегледот, работодавачот кој е обврзник за пријавување на податоците, е должен веднаш на осигуреникот да му го достави прегледот во хартиена или електронска форма согласно прописите со кои се уредува заштитата на личните податоци. (чл. 9 од ЗИДЗПИО/јул.14) Доколку работодавачот не постапи согласно оваа обврска ќе му се изрече глоба во износ од 2.000 до 3.000 евра во денарска противвредност. (чл. 10 од ЗИДЗПИО/јул.14)

⁵⁵ Оваа небулозна, антиработничка и противуставна одредба, после масовните протести и изблици на револт кај оваа категорија на (прекарни) работници и пошироката јавност, конечно беше укината со чл. 1 од ЗИДЗПИО од јули 2015 година.

ЗАКОН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ИНВАЛИДНИ ЛИЦА

Законот за вработување на инвалидни лица за прв пат е донесен во 2000 година,⁵⁶ а во периодот кој е предмет на нашата анализа (2010 – 2014) има претрпено едно изменување и дополнување.⁵⁷

Соединственатарогацијаеутврденавременскарамкана постапката при доделување на средствата од Посебниот фонд. Па, така со оваа измена е предвидено дека Управниот одбор на Агенцијата за вработување на РМ донесува решение за доделување на средствата од Посебниот фонд во рок од 90 дена. (чл. 1 од ЗИДЗВИЛ/окт.11) По ова кон чл. 16, по ст. 5 се додаваат нови 17 става (6 – 22) кои најпрво нормираат дека доколку Управниот одбор не донесе решение за доделување или одбивање на средствата во тој случај подносителот на барањето може во рок од три работни дена да поднесе приговор до писарницата на претседателот на Управниот одбор на АВРМ, (ст. 6) кој пак е должен во рок од пет работни дена од денот на приемот на барањето да донесе решение односно да одлучи дали ќе го прифати или одбие барањето на подносителот. (ст.9)

Доколку директорот не донесе решение во законски предвидениот рок во тој случај барателот има право да поднесе барање до Државниот управен инспекторат во рок од пет работни дена, (ст. 10) кој е должен во рок од десет дена да изврши надзор во Управниот одбор на АВРМ. (ст. 11) Откако ќе изврши надзор во Агенцијата, инспекторот е должен да донесе решение со кое го задолжува претседателот на Управниот одбор да донесе решение односно да одлучи по барањето на подносителот. (ст. 12) Доколку претседателот како и членовите на Управниот одбор не донесат решение односно не одлучат и во тој дополнителен рок во тој случај инспекторот ќе поднесе барање за поведување на прекршочна постапка, како и ќе определи дополнителен рок од пет работни дена во кој претседателот на Управниот одбор на Агенцијата за вработување на РМ ќе одлучи по поднесеното барање за што инспекторот е должен да го извести подносителот. (ст. 13)

Доколку претседателот на Управниот одбор на Агенцијата за вработување на РМ не одлучи и во дополнително оставениот рок во тој случај инспекторот ќе поднесе кривична пријава до надлежниот јавен обвинител. (ст. 14) Ако инспекторот не постапи по известувањето на

⁵⁶ Закон за вработување на инвалидни лица, Сл.весник на РМ, 44/2000.

⁵⁷ Закон за изменување и дополнување на Законот за вработување на инвалидни лица, Сл.весник на РМ, 136/11.

барателот во тој случај подносителот треба да поднесе приговор во рок од пет работни дена до писарницата на директорот на Државниот управен инспекторат, (ст. 15) кој е должен да го разгледа приговорот во рок од три работни дена и доколку утврди дека инспекторот постапил спротивно на позитивните законски прописи во тој случај е должен да поднесе барање за поведување на прекршочна постапка и ќе определи дополнителен рок од пет работни дена во кој инспекторот е должен да изврши надзор во Управниот одбор на Агенцијата за вработување на РМ. (ст. 16) Доколку инспекторот не постапи во дополнително оставениот рок во тој случај директорот на Државниот управен инспекторат ќе поднесе пријава до надлежниот јавен обвинител. (ст. 17) и веднаш, а најдоцна во рок од еден работен ден, ќе овласти друг инспектор да го спроведе надзорот. (ст. 18) Доколку директорот на Државниот управен инспекторат не постапи согласно овој рок, подносителот на барањето може да поднесе пријава до надлежниот јавен обвинител во рок од осум работни дена. (ст. 19) Доколку претседателот на Управниот одбор на АВРМ не одлучи во рокот утврден во ст. 14, подносителот на барањето може да поведе управен спор пред надлежниот суд. (ст. 20) Постапката пред Управниот суд е итна. (ст. 21)

ЗАКОН ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

Законот за вработените во јавниот сектор⁵⁸ е нов закон донесен во февруари 2014 година. Законот е поделен во 10 глави и има вкупно 53 члена. Целта на овој Закон е уредување на општите начела, класификацијата на работните места, евиденцијата, видовите на вработувања, општите права, должности и одговорности, мобилноста, како и други општи прашања за вработените во јавниот сектор. (чл. 1). Законот за вработените во јавниот сектор има претрпено само едно изменување и дополнување, од декември 2014 година.⁵⁹

Со овој закон не се утврдува обврска за колективно договарање, се предвидува контрола на вработените преку недоволно разјаснетиот поим континуирано следење што остава простор за притисок врз вработените, дефинирањето на штрајкот е поставено во премногу рестриктивни рамки како и можноста за законско создавање на превработеност со кадри чија конкурентивност е под знак прашалник.

Одредени области и прашања кои се уредени со законот потребно е да се уредат со колективен договор. Во таа насока, законот треба да предвидува упатувачки норми со кои ќе предвиди и ќе упати кои конкретни области и прашања ќе бидат уредени со колективен договор. На тој начин, ќе се предвиди обврската за потпишување на колективни договори согласно на европското право и пракса, односно согласно на европските конвенции и препораки кои ги регулираат трудово-правните односи. Од друга страна, имајќи го во предвид чл. 32 ст. 5 од Уставот на Република Македонија (1992), во законот фали пропишување дека „остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори“, така што во целиот текст на законот зборовите „и/или колективни договори“ треба да се заменат со „и колективни договори“.

Со овој закон, исто така, не се утврдува обврската за колективно договарање. Кога би се утврдило, тоа би значело дека синдикатот задолжително треба да биде вклучен во постапките што се предмет на предлогот на законот (класификацијата на работните места, видовите на вработувања, општите права, должности и одговорности, мобилноста,

58 Закон за вработените во јавниот сектор, Сл. весник на РМ, 27/2014.

59 Закон за изменување и дополнување на Законот за вработени во јавниот сектор, Сл. весник на РМ, 199/2014.

како и други општи прашања за вработените во јавниот сектор). Во чл. 3 од Законот е нејасна е приоритетната примена на ЗВЈС и/или Законот за административните службеници.

Во чл. 7 насловен како „Начело на управување со ефектот на вработените“ се предвидува оценување на вработените во јавниот сектор преку нивно континуирано следење. Притоа ваквата оценка е основ за зголемување или намалување на платата, утврдување на парична или друг вид материјална или нематеријална награда, унапредување или распоредување на работно место на пониско ниво, или прекинување на работниот однос, на начин и во постапка утврдена со закон и со колективен договор. Овој начин на регулирање на ефектот на вработените остава значителен простор за притисок врз нив и создавање на атмосфера во која тие би биле принудени да се потчинуваат на волјата на своите надредени и би била доведена во прашање професионалноста, непристрасноста и објективноста, кои пак се гарантирани со чл. 9 од овој Закон.

Главата III насловена како „Класификација на работните места во јавниот сектор“ не е усогласена со Колективниот договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа на Република Македонија, конкретно со чл. 48 каде е уредено дека „со колективните договори на ниво на работодавец ќе се врши групирање на одделни работи, односно работни места во одредени групи на сложеност“. Авторите на оваа анализа сметаат дека оваа глава би требало да содржи и упатувачка норма со која ќе се предвиди дека со колективните договори на ниво на работодавец ќе се изврши групирање на одделни работи, односно работни места и задачи и во сферата на јавниот сектор.

Со чл. 14 од овој закон се врши класификација на групи и подгрупи на работни места, а тоа во целост е спротивно на Законот за националната рамка на квалификации (ЗНРК) каде е јасно пропишано групирањето на работните места. Ова нормално се однесува и на чл. 16 кој предвидува создавање на Каталогот на работните места како систематизирана листа на работни места во јавниот сектор, организирани во групи, подгрупи, категории и нивоа. Овој Каталог не смее да биде спротивен, односно мора да биде во целост во согласност со правните норми и принципи кои се содржани во ЗНРК.

Главата V од овој Закон, која носи наслов „Видови вработувања во јавниот сектор“ не е усогласена со главата II - „Посебни одредби од Колективниот договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа на Република Македонија“.

Посебно како прашање се наметнува потребата од прецизирање на „поимите“ и утврдување на „дефиниции“ за „договор за вработување“ и „решение за вработување“. Имено, согласно позитивните прописи во Република Македонија постојат два различни начини на уредување на овој стварно правен однос при засновање на работен однос. Се поставува прашањето дали е потребно со еден правен акт да се уреди ова прашање. Проблемите кои произлегуваат во пракса и различното толкување и примена на ова прашање неопходно ја наметнува потребата од единствено уредување на ова прашање.

Во чл. 22 ст. 1 ал. 6 од ЗВЈС се пропишува работното место „посебен советник“ или со други зборови „пополнување на посебни работни места во кабинетите на претседателот на РМ, претседателот на Собранието на РМ, потпретседателите на Собранието на РМ, претседателот на Владата на РМ, замениците на претседателот на Владата на РМ, министрите и генералниот секретар на Владата на РМ, заради извршување на работни задачи на посебни советници“. Овде воопшто не е јасно дефинирана потребата од постоењето на ваков тип на вработување ако се има во предвид дека во истиот овој став во ал. 2 се предвидува дека раководното лице на институцијата во јавниот сектор може да пополни работно место преку склучување на договор за вработување на определено работно време заради привремено зголемен обем на работа. Овде се остава премногу простор за манипулации, субјективизам и злоупотреби на дискреционите права на поединци. Член 21 во целост е спротивен на Законот за работни односи, каде што е дефинирано дека работниот однос е договорен однос. Со оглед дека ЗПО е *lex generalis* во однос на овој ЗВЈС, решението за вработување е незаконит начин на стапување во работен однос.

Во Глава VI насловена како „Општи права, должности и одговорности и престанок на работниот однос на вработените во јавниот сектор“ се уредуваат општите права и должности на вработените кои произлегуваат од работниот однос. Овде од правата како најзначајно од аспект на работничките права е правото на штрајк и синдикално организирање, гарантирано со чл. 32 од овој Закон. Сепак, мора да се напомене дека правото на штрајк согласно рестриktivноста која е веќе наметната и во самиот Закон за работни односи како *lex generalis* и овде е ограничено во голема мера, што најдобро се гледа од ст. 4 од овој член каде се предвидува дека раководното лице на институцијата, согласно со закон и колективен договор, со акт го определува начинот на извршувањето на надлежностите, односно дејностите од јавен интерес на институцијата за време на штрајк, бројот на вработени кои ќе ги извршуваат надлежностите за време на штрајк, како и начинот на обезбедување услови за правото

на штрајк од ст. 3 на овој член. Ако се земе во предвид дека штрајкот е спонтан и автентична акција на работниците за заштита и унапредување на сопствените работнички права, тогаш може да заклучиме дека на овој начин темелно се навлегува во суштината на ова законски и уставно загарантирано право и на овој начин се одзема иницијативата од рацете на самите работници, преку обременување на штрајкот со норми кои одат во насока на давање на дополнителни надлежности на раководните органи, односно работодавачите по ова прашање.

Околу должностите на вработените, најзначајни се должноста за укажување на незаконски работни задачи предвидена во чл. 35 од овој Закон, каде се предвидува дека вработените се должни да постапат по работната задача од ст. 2 на овој член дадена во писмена форма, освен ако оценат дека нејзиното извршување претставува кривично дело и веднаш за тоа писмено ќе го известат непосредно повисокиот претпоставен од оној кој им ја дал задачата, како и Државната комисија за спречување на корупција. На ова се надоврзува чл. 30 од Законот кој предвидува дека на вработените во јавниот сектор кои усно или писмено пријавиле сомневање или имаат сознание дека е извршено, или се извршува или е веројатно дека ќе се изврши некое кривично дело против службената должност или друго незаконито или недозволиво постапување со кое се загрозува јавниот интерес, безбедноста и одбраната, им се обезбедува заштита согласно со закон и им се гарантира анонимност и доверливост до степен и до момент до кои тој тоа го бара.

Во чл. 39 се предвидува забрана за примање на подароци за вработените освен протоколарни и повремени подароци од пониска вредност, што пак оди во насока на почитување на начелото на објективност и непристрасност од чл. 9 од овој Закон.

Во главата VII насловена како „Мобилност на вработените во јавниот сектор“, мобилноста не е усогласена врз основа на конкретно дефинирани критериуми пред се` во насока на утврдување на групи на нивоа кои треба да бидат еднакви во јавниот сектор. Во сите тие постапки ќе мора примарно да се почитува писмената согласност на вработениот во постапката за мобилност, било таа да се спроведува преку распоредување или преку преземање. Глобите во овој закон се движат помеѓу 7.500 до 15.000 евра во денарска противвредност за функционерот кој ќе прекрши конкретни одредби од Законот.

Во измената на Законот од декември 2014 година поподробно се уредуваат актите завнатрешна организација и систематизација на работните места од чл. 17 на Законот и вработувањето, преку додавање на нови пет членови во Законот (чл. 20-а, чл. 20-б, чл. 20-в, чл. 20-г и чл. 20-д). Исто така,

се уредуваат и прекршочните одредби, преку додавање на нови основи за изрекување на глоба на функционерите кои ќе го прекршат овој закон.

Чл. 3 од Законот за изменување и дополнување на Законот за вработените во јавниот сектор предвидува дека ст. 5 од чл. 17 се менува и гласи „во актот за систематизација на работните места може да се систематизираат најмногу 10% повеќе работни места од работните места за кои се обезбедени финансиски средства за плати и надоместоци во буџетот на институцијата, освен за институциите со помалку од 15 вработени, за кои може да бидат систематизирани најмногу две работни места повеќе.“ На овој начин, со ваквото формулирање се отвора сериозен простор за превработеност во јавниот сектор и за злоупотреба на институциите, преку вработување на кадри чија компетитивност и стручност е спорна, а наместо тоа се отвора можност за вработување на кадри согласно нивната политичка подобност, што е спротивно на овој Закон каде се јасно пропишани начелата на стручност, компетитивност, професионална етика, непристрасност и објективност.

ЗАКОН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И РАБОТА НА СТРАНЦИ

Законот за вработување и работа на странци⁶⁰ во временскиот интервал за кој е спроведена оваа анализа претрпе 5 измени и дополнувања, по еднаш во 2010, 2011, 2012, 2013 и 2014 година.⁶¹ Покрај ова, Уставниот суд на РМ донесе 1 одлука со која се касираат одредби од ЗВРС.⁶²

Во периодот до 2010 година дојде до намалување на правата на странските работници во следниве сегменти: беа воведени квоти за работни дозволи за засновање на работен однос со странец; се ограничи правото странските работници сами да поднесат барање за засновање на работен однос; беа утврдени приоритети при издавањето на работните дозволи, а дојде и до значително намалување на казните кои ги предвидува овој закон. Како позитивни можеме да ги окарактеризираме: воведувањето на антидискриминаторските одредби; можноста за самовработување, како и обврската работодавачот да обезбеди минимални права од работен однос за овие работници.

Како позначајни промени во работничките права на странските работници во периодот 2010-2014 можеме да ги утврдиме: бришењето на експлицитната обврска странецот заедно со барањето да достави и деловен план за подобност од самовработување, каде што ќе биде приложена инвестиционата и економската придобивка за државата, бројот на нови вработувања, како и доказ за расположливите фондови за реализација на активноста; за да биде издадена нова работна дозвола, странскиот преместен работник дополнително се задолжува да достави доказ дека за него се подмирени сите давачки кај работодавачот каде бил претходно работно ангажиран; се утврди временски рок од 5 дена за издавање, продолжување и одземање на работните дозволи и сертификати по поднесувањето на барањето за работна дозвола; се отвори можност за странецот барањето за издавање на работна дозвола да го поднесе и во АВРМ. Исто така, се намали временското ограничување, во кое може да се извршуваат краткотрајни услуги од странци, а за кои не е потребна дозвола за работа.

⁶⁰ Закон за вработување и работа на странци, Сл.весник на РМ, 70/07

⁶¹ Закони за изменување и дополнување на Законот за вработување и работа на странци, Сл.весник на РМ - 35/10, 148/11, 84/12, 148/13 и 38/14.

⁶² У.бр. 230/2009 од 14.VII.2010 год.

1. Работни дозволи

За петгодишниот период кој е предмет на нашето истражување и анализа од вкупно пет рогации на ЗВРС, во четири од нив се содржеа измени кои директно ги засегаа работните дозволи на странските работници,⁶³ со што слободно може да се констатира дека оваа област претрпе најмногу измени кои подолу соодветно ќе ги разработиме.

1. Надлежни органи

а) се утврди временски рок од 45 дена од денот на поднесувањето на барањето со потребната документација, за издавање, продолжување и одземање на работните дозволи, како и за постапките за издавање на сертификати, кои согласно овој закон, се спроведуваат од АВРМ (чл. 1 од ЗИДЗВРС/окт.11). Овој рок беше дополнително намален со рогацијата од февруари 2014 година и тој сега изнесува 5 дена (чл. 1 од ЗИДЗВРС/фев.14), што за македонски прилики може да се констатира дека е „експресно постапување“;

б) беше додадена нова, процедурална одредба – чл. 9-а, кој предвиде дека доколку АВРМ не донесе решение во рокот наведен во погорниот текст, подносителот има право во рок од три работни дена да поднесе барање до писарницата на Агенцијата, заради донесување на решение од страна на директорот на АВРМ. Кон ова барање подносителот доставува и копија од барањето за работна дозвола, а директорот е должен да донесе решение, со кое го уважува или одбива барањето, во рок од пет работни дена од неговиот прием. Ако биде пропуштен овој рок, подносителот има право да го извести Државниот управен инспекторат кој врши вонреден инспекциски надзор и во рок од три работни дена од денот на извршениот надзор го известува подносителот за утврдената фактичка состојба. Управниот инспектор дополнително донесува решение со кое го задолжува директорот да донесе решение во рок од десет дена и да го извести инспекторот, како и да му достави примерок од актот со одлуката, под страв од поведување на прекршочна постапка (чл. 2 од ЗИДЗВРС/окт.11).

⁶³ Според објавените податоци од АВРМ, за временскиот интервал на нашата анализа, бројот на издадени работни дозволи за странски државјани изнесува 1.437 за 2010 година, 1.871 за 2011 година, 2.218 за 2012 година, 2.824 за 2013 година и 3.504 за 2014 година.

2. Постапки за издавање работна дозвола врз основа на барање на странец и барање на работодавач и корисник на услуги

а) кај постапката за издавање на работна дозвола врз основа на поднесено барање на странец дојде до бришење на обврската на странецот заедно со барањето да достави и деловен план за подобност од самовработување, каде што ќе биде приложена инвестиционата и економската придобивка за државата, бројот на нови вработувања, како и доказ за расположливите фондови за реализација на активноста, а секако се ова во контекст на интенцијата на Владата нашата земја да ја претвори во „бизнис рај“ за крупниот капитал. Беа додадени неколку нови става кои дополнително ја допрецизираа процедурата при продолжување на лична работна дозвола издадена за вршење на дејност самостојно како единствен сопственик, каде сега подносителот – странец, со барањето треба да достави и мислење од Министерството за економија. Овој орган своето мислење, во рок од 15 дена од денот на приемот на барањето, го изготвува врз основа на информацијата за економско – финансиската состојба на субјектот за претходната година и деловниот план со показатели за економската подобност од самовработување на странецот, која ја доставува барателот. Доколку мислењето е негативно, АВРМ изготвува решение со кое се одбива барањето за продолжување на работната дозвола (чл. 1 од ЗИДЗВРС/март.10).

Освен до дипломатско - конзуларното претставништво на Република Македонија во странство, во државата чиј државјанин е или во државата каде што тој престојува врз основа на дозвола за престој, се отвори можност барањето за издавање на работна дозвола странскиот државјанин да може да го поднесе и во АВРМ, која е должна по службена должност да обезбеди мислење од Министерството за внатрешни работи, освен во случаите кога странецот поседува: (1) дозвола за привремен престој врз основа на семејно обединување; (2) дозвола за привремен престој на член на потесното семејство на државјанин на РМ; (3) дозвола за привремен престој поради хуманитарни причини – жртва на трговија со луѓе и (4) лична карта за признаен бегалец, лична карта за лице под хуманитарна заштита и идентификациона исправа согласно со Законот за азил и привремена заштита (чл. 1 од ЗИДЗВРС/јул.12);⁶⁴

б) се допрецизира и постапката за издавање на работна дозвола врз основа на барање на работодавач и на корисник на услуги, со

⁶⁴ Закон за азил и привремена заштита, Сл.весник на РМ – 49/03, 66/07, 142/08, 146/09 и 166/12.

додавање на два нови става со кои се пропиша дека во одредени случаи (кога барањето за добивање на работна дозвола не се доставува до дипломатско – конзуларно претставништво на РМ во странство) барањето за добивање на работна дозвола може да се поднесе и подигне од АВРМ, која е должна да обезбеди мислење по службена должност од Министерството за внатрешни работи (чл. 2 од ЗИДЗВРС/јул.12).

3. Дозвола за вработување и дозвола за работа

а) се избриша противуставниот законски текст кај дозволата за вработување, кој пропишуваше дека „откако важноста на дозволата за вработување ќе истече, дозволата за вработување не може да се обнови, освен ако се работи за прво вработување на странецот кога дозволата е издадена со ограничување од четири месеци. По истекот на овој период, дозволата ќе се обнови до една година без проверка на условите согласно овој закон, ако ниту работодавачот ниту странецот не ги прекршиле одредбите на овој закон во тој период.“⁶⁵

Дојде до намалување на потребниот период, од 3 на 1 година, за странските работници кои работат кај ист работодавач и на исто работно место, по кој дозволите за вработување ќе се издаваат без оглед на посебните услови наведени во овој закон, а беше и утврдено дека периодот на важност на дозволата за вработување при прво вработување може да се издаде за период до една година, доколку странецот бара да биде придружуван од членови на неговото потесно семејство, со доставување на писмена изјава до АВРМ, во која ќе бидат наведени членовите на потесното семејство кои ќе го придружуваат (чл. 2 од ЗИДЗВРС/март.10).

Следните промени во оваа област дојдоа со рогацијата од февруари 2014 година со додавање на два нови става кои пропишуваа дека „преместувањето на странци кои веќе имаат засновано работен однос кај правен субјект во Република Македонија од еден правен субјект во друг правен субјект, нема да се поврзува со пазарот на трудот“, а дозволите за вработување на преместените работници се издаваат без да бидат исполнети посебните услови утврдени во овој закон. Претходната работна дозвола на странскиот работник ќе биде укината, додека пак новата работна дозвола ќе има рок на важност до истекот на важноста

⁶⁵ Според Одлука У.бр. 230/2009 на Уставниот суд на РМ „со оспорената одредба се излегува надвор од односот казниво дело и судски изречената казна за неговиот сторител, на тој начин што со закон и надвор од евентуално изречена судска казна се определуваат и други последици за определени лица, со што се ограничуваат слободите и правата на човекот и граѓанинот признати во меѓународното право и утврдени со Уставот на Република Македонија“.

на претходно издадената работна дозвола, а странецот дополнително се задолжува да достави доказ дека за него се подмирени сите давачки кај работодавачот каде бил претходно работно ангажиран (чл. 2 од ЗИДЗВРС/фев.14). Ваквата новонастаната обврска за странскиот работник е во контрадикција со веќе утврдената домашна легислатива, која утврдила овластен орган (Управата за јавни приходи), кој ја потврдува околноста дали некое лице ги намирало своите обврски и ваквата обврска не може да им се наметне ниту на домашните работодавачи кои вработуваат странски работници, ниту на странците што бараат вработување во РМ, со што ваквата формулација чекори на работ на неуставноста;

б) дополнително беше утврдено дека при истек на дозволата за работа на странецот не смее да му се издаде дозвола за вработување или лична работна дозвола без тој привремено да престане да ја извршува работата во државата, а доколку барањето се поднесува пред истекот на важноста на дозволата за работа и странецот ги исполнува условите предвидени во овој закон, во тој случај издадената дозвола за работа ќе биде укината, а новата дозвола за вработување т.е. личната работна дозвола ќе биде со рок на важност на претходно издадената дозвола за работа (чл. 3 од ЗИДЗРО/фев.14).

4. Евиденција за работните дозволи на странци

Во поглед на водењето на евиденцијата, новина е додавањето на Министерството за надворешни работи во групата на државни органи со кои АВРМ собира, разменува и евидентира податоци за странските работници (чл. 9 од ЗИДЗВРС/фев.14).

Се вовеле и нов, чл. 38-а, кој пропишува дека АВРМ ќе доставува месечни извештаи до Државниот инспекторат за труд за лицата и компании на кои им е издадена работна дозвола, а истите во законски предвидениот рок го немаат пријавено почетокот на работата или ја немаат вратено издадената работна дозвола (чл. 10 од ЗИДЗВРС/фев.14).

2. Услуги кои ги даваат странците врз основа на регистрација на работата

1. Услуги кои ги даваат странски уметници и професионални автори

Измените во оваа област предвидува дополнување на листата на професии кои законодавецот ги подведува под терминот „странски уметници“. Се пропиша и проширување на обврската за странските работници во барањето за согласност од Министерството за култура, освен приложувањето на план и програма на активностите што ќе ги реализираат, листа на претходно реализирани активности и кратка биографија со соодветна документација за странците, тие да достават и покана за учество или договор со организатор регистриран во РМ, доколку активноста која ќе ја извршува странецот е условена со соработка со организаторот од РМ. Исклучок претставуваат циркусите и забавните паркови кои за регулирање на својот престој треба да добијат согласност од општината која им одобрила локациско поставување на нејзиното подрачје (чл. 4 од ЗИДЗВРС/март.10).

2. Краткотрајни услуги кои се даваат од странци

Продолжено е временското ограничување, од 30 на 60 дена, во кое може да се извршуваат краткотрајни услуги од странци, а за кои не е потребна дозвола за работа. Исто така, се допрецизира дека лицето кое е одговорно за регистрација на почетокот на работата на странецот, треба да биде локален клиент за кого странскиот работодавач и неговите работници или странецот како физичко лице даваат услуги (чл. 6 од ЗИДЗВРС/фев.14).

3. Услуги за итни случаи

Во поглед на вршењето на услуги при итни случаи се предвиде дека на странските работници нема да им биде потребна дозвола за работа доколку тие изведуваат спасувачки акции или мерки при вонредна дијагностика, односно инспекција на воздухоплови (чл. 7 од ЗИДЗВРС/фев.14).

3. Останати промени

а) новина во основните одредби на ЗВРС е обврската на АВРМ, по службена должност да направи прекин на работниот однос, по истекот на важноста на работната дозвола ако со неа бил заснован работен однос преку соодветен образец (чл. 1 од ЗДЗВРС/окт.13);

б) со интервенцијата на Уставниот суд кај ограничувањето за нови вработувања или работа, најпрво беше касиран противуставниот текст кој нормираше дека доколку работодавачот не ги намирал своите обврски за даноци и придонеси, нема да може да добие работна дозвола за вработување на странски работник.⁶⁶ Се пропиша уште еден дополнителен случај кога барањата за издавање на работни дозволи за странец, поднесени од работодавачи основани во РМ ќе се одбијат, а тоа е кога „постои негативно мислење од страна на Министерството за внатрешни работи во однос на издавањето на работната дозвола.“ (чл. 2 од ЗДЗВРС/окт.13)

в) до одредени промени дојде и во областа на назначувањето на работници, каде се утврди временска рамка, која не смее да надминува три години за период од пет години, во која странските работници можат повторно да се назначат да работат во РМ, по привремен престанок на работата, наметнат од важноста на претходно издадената работна дозвола (чл. 3 од ЗИДЗВРС/март.10). Исклучок од оваа законска можност беше пропишана за лицата кои извршуваат главни функции, но не се внесени во Трговскиот регистар на Р. Македонија и за физичките лица кои работат за правно лице и се од или имаат посебно значење кое е од витално значење за давање на услуги, опрема за истражување, методи и менаџмент на компанијата (чл. 4 од ЗИДЗВРС/фев.14);

г) кај одредбите за регистрација на почетокот и завршувањето на работата која ја извршуваат странци, се пропиша можност АВРМ по службена должност да може да го пријави во задолжително здравствено и пензиско осигурување на бруто плата пријавена во договорот за вработување пред Агенцијата странецот кој се има стекнато со матичен

⁶⁶ Според Одлука У.бр. 230/2009 на Уставниот суд на РМ „наведените ситуации доведуваат до состојба исполнувањето на обврската на тоа лице со одреден статус да влијае на остварувањето на право на работа како на работодавачот, така и на странецот што е уставно недозволено, а секако тоа води кон стеснување и на обемот на правото на работа и достапноста на секое работно место секому под еднакви услови.“

број за странец, доколку одговорното лице не го регистрира почетокот на работата на странскиот работник во рок од пет дена по регулирањето на престојот во државата врз основа на издадена дозвола за работа (чл. 8 од ЗИДЗВРС/фев.14).

ЗАКОН ЗА УПАТУВАЊЕ НА РАБОТНИЦИ ОД РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ВО ДРУГИ ДРЖАВИ ЗА ИЗВЕДУВАЊЕ НА ГРАДЕЖНИ РАБОТИ ПРЕКУ ПРОЕКТНИ ДОГОВОРИ И ЗА ВРШЕЊЕ НА ДРУГИ СЕЗОНСКИ РАБОТИ

Законот за упатување на работници од РМ во други држави за изведување на градежни работи преку проектни договори и за вршење на други сезонски работи е донесен на 26.12.2012 година.⁶⁷ Од неговото донесување, па се до крајот на 2014 година, овој Закон не претрпе ниту едно изменување и дополнување.

Така, со овој закон е предвидено дека за да може да биде упатен еден работник за извршување на градежни и други сезонски работи во други држави, во случај кога упатувањето се врши преку проектни договори потребно е да има склучен договор помеѓу РМ и земјата во која работникот ќе ги извршува работите како и договор за вработување склучен помеѓу работодавачот кој го ангажира работникот и самиот работник. (чл. 2)

Упатувањето на работниците се врши така што работодавачот којшто има потреба да ангажира работници претходно доставува конкретна потреба од работници до министерството надлежно за работите од областа на трудот. По добиеното барање за потребата на работниците Министерството за труд и социјална политика го доставува барањето до Агенцијата за вработување на Република Македонија, заради огласување преку центрите за вработување со определување на рокот за пријавување на заинтересираните кандидати. По истекот на рокот за пријавување од редот на работниците кои ги исполнуваат условите се врши избор од страна на овластеното лице кај работодавачот кој искажал потреба од работници или овластена јавна или приватна агенција за посредување за вработување од Република Македонија. По извршениот избор со избраните лица се склучува договор за вработување. Пред упатувањето на работниците на работа во странство, работодавачот од странската држава до Министерството за труд и социјална политика е должен да достави на заверка листа на избраните лица кои ќе бидат упатени за извршување на сезонски работи во другата држава. (чл. 3)

⁶⁷ Закон за упатување на работници од РМ во други држави за изведување на градежни работи преку проектни договори и за вршење на други сезонски работи, Сл.весник на РМ, 166/12.

Со овој закон е предвидено дека едно трговско друштво може да учествува во распределба на квотите на работници за изведување на градежни, монтажни и изолациони работи доколку исполнува одредени услови како што се: друштвото да е кадровски и технички екипирано за самостојно изведување на конкретни проектни договори во странство, да има регистрирано дејност во областа на градежништвото, да има најмалку 10 вработени на неопределено време, шест месеци пред пријавување на јавниот повик да има позитивен бонитет во работењето на претходната година, да ги има намирено сите давачки по однос на придонеси даноци и други јавни давачки, да не е отворена стечајна постапка и да не е поведена постапка за ликвидација на трговското друштво. За едно друштво да може да учествува во распределба на квотата на работници треба до Министерството за труд и социјална политика да достави барање од трговското друштво, документ за регистрирана дејност во Централниот регистар на РМ или документ за тековна состојба на правното лице, потоа документ за вкупниот број на вработени во трговското друштво од кои најмалку десет работници да биле во работен однос на неопределено време најмалку 6 месеци пред пријавување на трговското друштво на јавниот повик, образец М1 и М2 за вкупниот број на вработени работници во трговското друштво, со преглед на пријави и одјави во задолжително социјално осигурување за друштвото издадено од Агенцијата за вработување на РМ, потврда од Управата за јавни приходи за платени даноци, придонеси и други јавни давачки, потврда од надлежен суд дека не е отворена стечајна постапка и потврда од Централниот регистар на РМ дека не е поведена постапка за ликвидација. (чл. 5)

Трговското друштво кое добило право на упатување е должно пред упатување на работниците во другата држава за работа по конкретен проект да достави до министерството надлежно за работите од областа на трудот: барање за добивање на согласност за упатување на работници кон кои приложува договор за работа со фирма од друга држава за конкретен објект со превод на македонски јазик и неговото кирилско писмо, меѓусебен договор кој мора да биде потпишан од работодавачот и работникот со кој се регулираат правата обврските и одговорностите на работодавачот и работниците кои се упатуваат на привремена работа во друга држава кои по правило треба да се исти како и на работниците во тоа друштво во земјата и список на работници кои ги упатува на работа со назначување на датумот од кога се во работен однос. (чл. 15)

Со законот е предвидено дека корисникот на правото на упатување е должен да ги почитува одредбите од договорот или спогодбата за

упатување како и општите прописи за работните односи во врска со испраќањето на работниците во друга држава. (чл. 18)

Корисникот кој има право на упатување на работниците е должен писмено да го извести Министерството за труд и социјална политика за датата за започнување на користењето на ова право. Со цел да се следи начинот на кој трговското друштво го врши упатувањето на работниците, корисникот е должен на секои три месеци да доставува до надлежното министерство прегледи односно листи за упатените работници. (чл. 19)

Доколку по пат на контрола се утврди дека корисникот на правото на упатување им отстапувал дел или целото право на упатување на друго трговско друштво, или вработува повеќе работници од бројот од бројот што му е доделен, вработува работници спротивно на законот или на работникот не му ја исплатува платата што е предвидена во претходно склучените договори како и во други случаи кога постапува спротивно на законот, договор или спогодба, Државниот инспекторат за труд ја информира Комисијата за распределба на квота за упатување на работници за изведување на проектни договори, која пак донесува одлука за исклучување на тоа друштво од правото на упатување на работниците во рок од три години. (чл. 21)

ЗАКОН ЗА АГЕНЦИИТЕ ЗА ПРИВРЕМЕНИ ВРАБОТУВАЊА

Законот за агенциите за привремени вработувања е донесен во 2006 година⁶⁸ и истиот беше предмет и на првиот дел од оваа трудово-правна анализа. Во делот кој е предмет на оваа анализа, во периодот 2010-2014 овој закон претрпе четири измени и дополнувања. Целта на овој Закон е уредување условите и начинот на основање на агенции за привремени вработувања, како и условите и начинот на привременото вработување за вршење на привремени работи кај друг работодавач. (чл. 1 од ЗАПВ).

Со измените на овој Закон се предвидува дека изнајмените работници уживаат исти права како кога би биле директно вработени кај работодавачот, се вклучува принципот на недискриминација, обврска за работодавачот корисник да ги информира отстапените агенциски

⁶⁸ Закон за агенциите за привремени вработувања, Сл. весник на РМ., 49/2006.

работници за сите објавени огласи за слободните работни места кај него, како и се гарантира правото на синдикално организирање. Како негативни промени може да ги сметаме поканата за едукација која работодавачот ја добива при кршење на правата на овој вид на работници и замената на формулацијата „пресметка за платата и придонесите од платата“ со новата формулација „извештај за остварени ефективни работни часови“.

Првата измена и дополнување е донесена во 2010 година.⁶⁹ Од аспект на работничките права овде е значајно дека основните услови за работа и вработување на привремените агенциски работници кои ќе бидат исполнети за времетраењето на нивното отстапување кај работодавачот корисник, се истите оние услови кои би се обезбедувале доколку работниците би биле вработени директно од страна на истиот работодавач за извршување на истата работа. Потоа, се предвидува дека секое лице има право на вработување, без какви било ограничувања, согласно со принципот на еднаков третман, утврден со Законот за работните односи и со друг закон. Исто така, овде се вклучува и принципот на недискриминација т.е. принцип на еднаков третман, според кој забранета е дискриминација при вработување по основ на раса, боја на кожа, пол, возраст, здравствена состојба, односно инвалидност, религиозно, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, национално или социјално потекло, статус на семејство, имотна состојба, половата насоченост или поради други лични околности. (чл. 3-б од Законот за изменување и дополнување на ЗАПВ). Понатаму, овде се дава простор и на правата на жените работнички со тоа што одредбите од прописите за работните односи, прописите за безбедност и здравје при работа и прописите за еднаквиот третман на жените и мажите што се однесуваат за заштита на жените за време на бременост, раѓање, родителство и нега на дете, заштита на децата и младите лица се однесуваат и на отстапените агенциски работници од Агенција за привремено вработување на работодавач корисник. (чл. 3-в од Законот за измена и дополнување на ЗАПВ). Во поглед на можноста за вработување на определено и на неопределено време како и доквалификувањето на работниците се предвидува дека работодавачот корисник е должен да ги информира отстапените агенциски работници за сите објавени огласи за слободните работни места кај работодавачот корисник, преку истакнување на јавните огласи и на видно место кај работодавачот корисник, за да ги осигури дека ја имаат истата можност за вработување на определено или неопределено време како и другите работници. Работодавачот корисник треба да обезбеди еднаков пристап на отстапените агенциски работници

⁶⁹ Закон за изменување и дополнување на Законот за агенциите за привремени вработувања, Сл. весник на РМ., 145/2010.

до обуките предвидени за вработените кај работодавачот корисник, заради подобрување на нивните знаења и способности за вработување и напредувањето во работата. (чл. 3-г од Законот за измена и дополнување на ЗАПВ). Во оваа насока е и ставот дека во договорите за вработување не може да се утврдуваат одредби со кои се забранува или спречува склучување на договори за вработување меѓу работодавач корисник и отстапениот агенциски работник по неговото отстапување, а доколку договорите содржат вакви одредби истите се неважечки и ништовни. (чл. 3-д од Законот за измена и дополнување на ЗАПВ). Битно е да се нагласи дека во оваа измена и дополнување се предвидува и правото на синдикално организирање на агенциските работници. Со други зборови, привремените агенциски работници имаат право на учество на свои претставници во телата кои ги претставуваат работниците, кои согласно со прописите се формираат кај работодавачот корисник на ист начин како тие да биле директно вработени од работодавачот корисник за истиот временски период. (чл. 3-ѓ од Законот за измена и дополнување на ЗАПВ).

Во чл. 2 од Законот за измена и дополнување на ЗАПВ се предвидува дека во чл. 11 ст. 3 ал. 9 зборовите: „пресметка за платата и придонесите од платата“ се заменуваат со зборовите: „извештај за остварени ефективни работни часови“. Ова претставува негативна промена, затоа што наместо дотогашната јасна формулација дека во договорот кој се склучува помеѓу агенцијата и работодавачот - корисник тој мора да достави пресметка за плати и придонеси, сега е тоа заменето со оваа поопшта формулација која може да биде злоупотребена во праксата при исплатата на платата и придонесите на работниците.

Во однос на прекршочните одредби во оваа измена, истите се намалуваат, т.е. од 2.000 до 4.000 евра во денарска противвредност се намалува на 1.500 до 3.000 за самата агенција. Износите од 1.000 до 1.500 евра во денарска противвредност се намалуваат на 800 до 1.200 евра за одговорно лице во Агенцијата. Исто така се намалуваат прекршочните одредби кои се однесуваат на работодавачот т.е. од 3.000 до 4.000 евра во денарска противвредност се намалуваат на 2.000 до 3.000 евра, ако не обезбеди средства за плата, придонеси од плата, надоместоци, надоместок за услугите за посредување и пресметка за плата и придонесите од плата и не ги исполнува обврските во поглед на заштита при работа на отстапениот работник. Покрај ова, прекршочните одредби се дополнети со нов член 19-б каде се предвидува казна од 1000 евра во денарска противвредност за работодавачот кој ќе ги прекрши другите одредби од овој Закон.

Во новиот дополнителен чл. 19-в се пропишуваат надлежностите на инспекторатот за труд, кога постои прекршување на работничките права од горенаведените членови 3-б, 3-г и 3-д. Овој нов член пропишува дека при вршење на инспекциски надзор инспекторот на трудот е должен да состави записник во кој ќе ја утврди сторената неправилност со укажување за отстранување на утврдената неправилност во рок од осум дена и со истовремено врачување на покана за спроведување на едукација на лицето или работодавачот каде што е утврдена неправилноста при вршењето на инспекцискиот надзор. Доколку после спроведувањето на контролниот надзор, инспекторот на трудот утврди дека се отстранети утврдените неправилности, донесува заклучок со кој ја запира постапката на инспекциски надзор. Доколку инспекторот на трудот при спроведување на контролниот надзор утврди дека не се отстранети утврдените неправилности, поднесува барање за поведување на прекршочна постапка пред прекршочната комисија. Овде целосно оправдано се поставува прашањето дали поканата за едукација е доволно ефективна казна за работодавачот, наместо директната прекршочна казна, бидејќи во пракса ова ќе значи одолговлекување на постапката за докажување на одговорност кај работодавачот и отворање на законска можност за вршење на дополнителен притисок врз работниците.

Наредните измени и дополнувања од 2011, 2013 и 2014⁷⁰ година се однесуваат на постапката за добивање на лиценца за агенциите за привремени вработувања и на условите под кои едно физичко или правно лице да може да формира ваква агенција. Единствено дополнување кое овде е важно од аспект на работничките права е тоа во измената од 2013 година каде се менува ст. 5 од чл. 9 на ЗАПВ и како еден од условите за престанување на важењето на лиценцата на агенцијата и нејзиното бришење од регистарот на агенции за привремени вработувања се наведува дека „ако на работниците со кои агенцијата за привремени вработувања склучила договори за вработување не им исплатила плата и уплатила придонеси од плата над три месеци, а за тоа не го известила инспекторот на трудот или платата не ја исплатува, согласно со закон, колективен договор, договорот за отстапување на работник и договорот за вработување.“

⁷⁰ Закон за изменување и дополнување на Законот за агенциите за привремени вработувања, Сл. весник на РМ - бр. 136/2011, 13/2013, 38/2014.

ЗАКОН ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

Новиот закон за еднакви можности на жените и мажите е донесен во 2012 година⁷¹ и со неговото носење престанува да важи Законот за еднакви можности на мажите и жените од 2006 година.⁷² Законот за еднакви можности на жените и мажите има вкупно 45 члена поделени во 7 делови. Во овој период, кој е дел од оваа трудово-правна анализа (2010-2014), овој Закон има претрпено само една измена и тоа во 2014 година.⁷³

Целта на овој закон е воспоставување во пракса на еднаквите можности на жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната, културната, здравствената, граѓанската и која било друга област од општествениот живот. (чл. 2).

Доколку би пристапиле кон некакво критичко преиспитување на овој закон и истиот го споредиме со стариот закон од 2006 година, би било мошне лесно да се заклучи дека стариот закон посветува повеќе внимание на охрабрувачките мерки како дел од посебните мерки. Во новиот закон, за разлика од стариот, се пропишува точен рок од 30 дена од приемот на Мислењето во кој лицето кое го прекршило правото на еднакви можности е должно да ја отстрани повредата на правото, што е позитивна промена во однос на стариот закон каде не се пропишува точно определен рок. Во однос на неповедувањето на постапката, рокот кој се пропишува во стариот закон во кој подносителот на иницијативата треба да е известен за тоа е 30 дена, додека пак тој рок во новиот закон е пократок и изнесува 15 дена. Во однос на времетраењето на постапката, новиот закон пропишува рок од 90 дена од денот на приемот на претставката за спроведување на истата, додека пак стариот закон е поекспедитивен и предвидува рок од 60 дена, кој пак може само по исклучок да биде продолжен за 30 дена доколку се работи за сложен случај. Исто така, битно е да се нагласи дека прекршочните одредби за постапување спротивно на закон се поголеми во стариот отколку во новиот закон. Имено казните кои се предвидуваат во стариот закон се движат помеѓу 3.000 и 5.000 евра во денарска противвредност, додека пак во новиот закон истите се движат помеѓу 400 и 1.000 евра во денарска противвредност.

⁷¹ Закон за еднакви можности на жените и мажите, Сл. весник на РМ, 06/12.

⁷² Закон за еднакви можности на жените и мажите, Сл. весник на РМ, 66/06.

⁷³ Закон за изменување и дополнување на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Сл. весник на РМ, 166/14.

Во овој закон се посветува определено внимание и на трудово-правната и социјална димензија на прашањето за еднакви можности на жените и мажите. Имено, според чл. 1 ст. 2 од законот, социјалната заштита, економијата, работните односи и вработувањето, се земени како прашања од интерес за еднаквите можности на мажите и жените. Потоа во ст. 3 од чл. 3 на Законот изречно се забранува дискриминацијата, како и вознемирувањето и сексуалното вознемирување врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор во областите на вработувањето и трудот, образованието, науката и спортот, социјалната сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјалната заштита, пензиското и инвалидското осигурување, здравственото осигурување и здравствената заштита, правосудството и управата, домувањето, јавното информирање и медиумите, информатичко-комуникациските технологии, одбраната и безбедноста, членувањето и дејствувањето во синдикални организации, политички партии, здруженија на граѓани и фондации, други организации засновани на членство, културата и други области определени со овој или со друг закон. Се пропишува и дека секој граѓанин независно од полот има право на еднаков пристап до вработување без какви било ограничувања, согласно со законскиот принцип на еднаков третман. (чл.3 ст.5)

Во вториот дел од овој закон, се усвојуваат низа мерки за воспоставување на еднакви можности помеѓу жените и мажите, кои може да бидат основни и посебни. Основните мерки за остварување на принципот на еднакви можности на жените и мажите се нормативни мерки од областа на **здравствената заштита и здравственото осигурување, социјалната заштита**, пристапот до добра и услуги, **економијата, работните односи и вработувањето**, образованието и стручното усовршување, **економските и сопственичките односи**, користењето на јавните производи и услуги (потрошувачки права), културата и спортот, информатичко комуникациски технологии, одбраната, правосудството и управата, домувањето, јавното информирање и медиумите, државната и јавната администрација и други области определени со овој или друг закон со кои се забранува дискриминација врз основа на пол. Посебните мерки може да бидат позитивни, охрабрувачки и програмски и истите се преземаат со цел да се надмине постоечката неповолна меѓусебна општествена положба на жените и мажите, а која е резултат на систематска дискриминација или структурна родова нееднаквост произлезена од историски и социо-културни околности. Како субјекти одговорни за усвојување и спроведување на мерките се јавуваат Собранието на Р. Македонија, Владата на Р. Македонија, органи на државната управа, министерството за труд и социјална политика, народниот правобранител,

единиците на локалната самоуправа, политичките партии и средствата за јавно информирање. Притоа кај Собранието на Р. Македонија (Комисијата за еднакви можности на жените и мажите), органите на државната управа, министерството за труд и социјална политика и единиците на локалната самоуправа е изречно наведена нивната должност да соработуваат со здруженијата на работодавачите, синдикатот, невладините организации и здруженија активни на полето на еднаквите можности со цел да обезбедат предлози и мерки за постигнување на целта на овој Закон.

Законот во својот шести дел предвидува и правна заштита на правото на еднаков третман на мажите и на жените со поднесување на претставка пред застапник (вработен државен службеник во МТСП), Народниот правобранител, Комисијата за заштита од дискриминација или надлежен суд. Надзорот над спроведување на одредбите од овој закон и прописите донесени врз основа на овој закон се во надлежност на МТСП, додека пак инспекцискиот контролен надзор го врши Државниот инспекторат за труд.

Прекршочните одредби од овој закон нормираат дека глобите за прекршителите на Законот ќе се движат од 400 до 1.000 евра во денарска противвредност, во зависност од повредата и органот, односно лицето кое ја извршило повредата. Единствената измена на овој закон од 2014 година е од чисто техничка природа и не навлегува позначајно во сферата на заштитата на работничките права и еднаквите можности на жените и мажите.

Доколку овој закон го ставиме во малку поширок контекст би го сфатиле неговото маргинализирање и недоследно применување во пракса. Имено, треба да го земеме предвид фактот дека последните измени и дополнувања од еден друг закон, Законот за минимална плата⁷⁴ предвидуваат истата од јануари 2015 година истата да изнесува 9.590 денари во нето износ и истата да важи за сите сектори, освен за секторите производство на текстил, облека и кожа каде минималната плата за јануари 2015 изнесува 8.050 денари во нето износ и износот од 9.590 денари би го достигнала за две години. Овде треба да се земе во предвид дека вработените во овие сектори се традиционално од женски пол и се подзаборавени еднаквите можности и целта на овој закон кога станува збор за уживање на привилегиите од законот за минимална плата. Впрочем, се крши и уставниот принцип дека сите сме еднакви пред Уставот и законите.

⁷⁴ Закон за изменување на Законот за минимална плата, Сл. весник на РМ, 30/2014.

ЗАКОН ЗА ЗАШТИТА ОД ВОЗНЕМИРУВАЊЕ НА РАБОТНО МЕСТО

Законот за заштита од вознемирување на работно место е донесен во 2013 година⁷⁵ и досега нема претрпено ниту едно изменување и дополнување, што е вистински куриозитет кога станува збор за трудово-правната легислатива. Со овој закон се уредуваат правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место и местото на работа, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место, како и другите прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работно место или т.н. мобинг.

Носењето на овој закон значеше поблиско регулирање на материја која претходно не беше опфатена со посебен закон, туку одредбите против психичкото и половото вознемирување на работното место, освен во Уставот, беа фрагментирани низ повеќе закони.⁷⁶

Целта на овој закон е спречувањето и заштитата од психичко и полово вознемирување на работното место и местото на работа и обезбедувањето на здрава работна средина (чл. 2) и се применува на работодавачите (физички и правни лица), вработените, кандидатите за вработување и лицата ангажирани со договори, кои учествуваат во работата кај работодавачот (чл. 3) и кои мора да бидат запознаени со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работното место, како и со правата и обврските при самото вработување и во текот на вработувањето (чл. 11).

Во смисла на овој закон под психичко вознемирување на работното место се подразбира секое негативно однесување од поединец или група кое се повторува, континуирано и систематски, претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработениот и предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженост, чија крајна цел може да биде повреда на физичкото и

⁷⁵ Закон за заштита од вознемирување на работното место, Сл.весник на РМ, 79/13.

⁷⁶ Устав на РМ (1991), Закон за работни односи (Сл.весник на РМ, 62/05), Кривичен законик (Сл.весник на РМ, 37/96), Закон за безбедност и здравје при работа (Сл.весник на РМ, 92/07), Закон за еднакви можности на жените и мажите (Сл.весник на РМ, 06/12), Закон за спречување и заштита од дискриминација (Сл.весник на РМ, 50/10), како и во Колективните договори.

менталното здравје, компромитирање на професионалната иднина на вработениот, престанок на работниот однос или напуштање на работното место. Половото вознемирување се дефинира како секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот, а кое предизвикува чувство на страв или создава непријатност, пониженоста, а дополнително се пропиша дека вознемирување на работно место претставува и поттикнување или наведување на однесување на вознемирување (чл. 5).⁷⁷

Освен работодавачите, како вршители на вознемирувањето на работното место може да се сметаат и одговорните лица кај работодавачот, вработени или група на вработени со кое работникот доаѓа во контакт при извршувањето на своите работни обврски (чл. 6). Исто така, овој закон ги пропишува и времето и местото на вршењето на вознемирувањето и тоа под место се смета работното место на кое работникот работи, како и местото на кое тој е упатен да работи од страна на работодавачот, но може да се сметаат и местата низ кои минува работникот при неговото доаѓање или заминување од работното место. Како време на вршење на вознемирувањето се смета времето во рамките на работното време и времето на патување до и од работното место, кога е извршено вознемирувањето (чл. 7).

Заради заштита од злоупотреби законскиот текст дефинира одредени однесувања и активности кои нема да се сметаат за вознемирување на работното место, а тоа се: (1) поединечните акти донесени од страна на работодавачот со кои се одлучува за права, обврски и одговорности од работен однос, против кои вработениот има право на заштита во постапка утврдена со закон; (2) лишување и оневозможување на остварување и користење на права утврдени со закон, колективен договор и договорот за вработување, чија заштита се остварува во постапка кај работодавачот и пред надлежен суд; (3) секое неоправдано правење на разлика при нееднакво постапување спрема вработениот по кој било основ на дискриминација, кое е забрането и во врска со кое се обезбедува заштита, согласно со закон и (4) повремени разлики во мислењата во врска со прашања и проблеми поврзани со вршењето на работите и работните задачи, освен ако истите немаат за цел да го повредат или намерно навредат вработениот (чл. 8).

⁷⁷ Според MOT мобингот претставува: „навредливо однесување кое се манифестира преку одмаздољубиви, сурови, злонамерни и понижувачки обиди да се саботира поединец или група вработени. Во мобинг спаѓаат постојани негативни критики, кои може да го изолираат поединецот во социјален поглед, како и ширење на трачеви и невистинити информации“ (Dr. Drenka Vukovic, „Mobing na radnom mestu“, 2006, стр. 5).

Пред да биде поведена постапка за заштита од вознемирување, предвидена е обврска работникот или друго лице ангажирано со договор кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, писмено да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му укаже на тоа дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а се со цел мирно решавање на спорната ситуација, без притоа лицето кое трпи вознемирување да бара законска заштита (чл. 17).⁷⁸ Ваквата обврска на работникот, воедно е и услов, во случај на негативен исход, за поведување на постапката за заштита од вознемирување (чл. 18).

Барањето за поведување на постапката се поднесува до одговорното лице кај работодавачот, а освен работникот, вакво барање може да поднесе и претставник на синдикатот, лице надлежно за работите за безбедност и здравје при работа или за управување на човечки ресурси и претставник на вработените, по писмена согласност на работникот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место (чл. 19). Рокот за поднесување на барањето е 6 месеци од денот кога последен пат е извршено однесувањето кое претставува вознемирување на работно место (чл. 21) и тоа задолжително треба да содржи: (1) податоци за подносителот на барањето; (2) податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето; (3) податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирување; (4) краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета дека претставува вознемирување на работно место; (5) траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување и (6) наведување на факти и докази (чл. 20).

Штом биде поведена постапката за заштита од вознемирување на работното место, работодавачот е должен веднаш, а најдоцна во рок од 8 дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување да предложи на страните посредување како начин на разрешување на спорот и да им предложи да изберат лице од листата на посредници (чл. 22) кои се избираат од редот на вработените кај работодавачот и тие се должни да постапуваат независно и непристрасно (чл. 12). Постапката која ја спроведува посредникот е итна и затворена за јавноста, а на барање на страните, може да учествува и претставник на синдикатот во кој членува

⁷⁸ Ваквата „превентивна“ законска обврска за писмено предупредување од страна на вознемиреното лице претставува непотребно оптоварување на работниците, бидејќи не може од вработените да се бара сами да го воспоставуваат работниот ред и дисциплина меѓу себе и спрема работодавачот, бидејќи тоа е надлежност и должност на работодавачот.

вработениот, односно претставник на вработените (чл. 23). Се утврди максимално траење на постапката од 15 дена, а посредникот за овој временски интервал може да води заеднички или одвоени разговори со страните, како и во согласност со едната страна, на другата страна да и пренесе и достави предлог и ставови за одделни прашања. Ако има потреба, посредникот во текот на постапката може да направи разговори и со лица кои се предложени како сведоци од страна на страните (чл. 24), кои пак не можат да бидат ставени во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос (чл. 30).

Постапката за заштита од вознемирување на работно место може да заврши успешно или неуспешно. Ако е успешна, односно страните се спогодиле, посредникот во рок од 3 дена од денот на завршувањето на постапката за посредување изготвува спогодба која содржи препораки за вршителот на вознемирувањето на работно место и за работодавачот, за престанокот на вознемирувањето и за начинот на отстранување на можностите вознемирувањето на работното место и понатаму да продолжи. Оваа спогодба ја потпишуваат двете страни и посредникот, а препораките содржани во неа се задолжителни за работодавачот (чл. 25). Ако страните не постигнат спогодба, посредникот е должен во рок од 3 дена од завршувањето на постапката за посредување да изготви писмено известување дека не е постигната спогодба, односно дека посредувањето е неуспешно и истото да го достави до двете страни и работодавачот (чл. 26).

Доколку работникот кој смета дека трпи вознемирување на работното место, а поради тоа му е нарушена здравствената состојба, има право до завршување на постапката, да биде преместен во друга работна просторија, односно работна средина (чл. 28), додека пак на лицето кое го врши вознемирувањето или го злоупотребува правото на заштита од вознемирување, работодавачот може да му изрече една од мерките за непочитување на работниот ред и дисциплина, а ако во рок од 6 месеци повторно изврши вознемирување, може да му го откаже договорот за вработување (чл. 29).

Доколку работникот не е задоволен од исходот на постапката може да бара судска заштита, со поднесување тужба до надлежниот суд. Споровите поведени согласно овој закон имаат карактер на работни спорови и во нив се применуваат одредбите од Законот за парнична постапка (чл. 31).⁷⁹ Со тужбата може да се бара: (1) утврдување дека

⁷⁹ Закон за парнична постапка, Сл.весник на РМ, 79/05.

работникот претрпел вознемирување на работното место; (2) забрана на вршење на однесувања кои претставуваат вознемирување на работно место, односно забрана на повторување на вознемирување на работно место; (3) преземање на дејствија заради отстранување на последици од вознемирување на работно место и (4) надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирувањето на работно место (чл. 32). Пред започнување или во текот на постапката судот може на предлог на странката да одреди привремени мерки со кои би се спречило потенцијално насилничко однесување или заради отстранување на ненадоместлива штета и тоа: (1) забрана за приближување до работното место на вработениот и (2) забрана за телефонирање и комуницирање (вербално и електронски). Против ваквото решение допуштена е жалба, која нема суспензивно дејство (чл. 34).

Слично како кај Законот за работни односи, Законот за спречување и заштита од дискриминација и Законот за граѓанска одговорност за навреда и клевета,⁸⁰ така и кај овој закон товарот на докажување паѓа на тужениот доколку во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирување на работното место (чл. 33).⁸¹

Во однос на прекршочните одредби, глоба во износ од 5.000 до 6.000 ЕУР во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице ако: (1) врши вознемирување на работно место и го злоупотребува правото на заштита од вознемирување на работно место; (2) не ги преземе потребните превентивни и други мерки за заштита на вработениот од вознемирување на работното место; (3) не го запознае вработениот пред стапување на работа и вработените кои се во работен однос со забраната за вршење на вознемирување на работно место, обврските и одговорностите во врска со вршење на вознемирување на работно место, начинот и можностите за заштита; (4) не избере посредник кој ќе посредува меѓу страните за заштита од вознемирување на работно место кај работодавач кај кој во работен однос има 50 или повеќе вработени; (5) не постапи по препораките дадени од страна на посредникот; (6) постапи спротивно на одредбите од овој закон

⁸⁰ Закон за граѓанска одговорност за навреда и клевета, Сл.весник на РМ, 143/12.

⁸¹ Во случајот Д.Х. и др. Против Чешка, Апликација бр. 57325/00, 13/11/07, пара. 189, Европскиот суд за човекови права нотира: „...доколку жалителот кој тврди дека постои дискриминација направи основана претпоставка дека влијанието на некоја мерка или практика е дискриминаторска, товарот на докажување преминува на државата, која мора да докаже дека таквиот третман не е дискриминаторски (...). Имајќи ја предвид специфичноста на фактите и природата на наводите во ваков тип на случаи (...), во практиката би било многу тешко жалителите да докажат дека имало дискриминација, без преминување на товарот на докажување“ (Хелсиншки комитет за човекови права на РМ, „Основните граѓански и политички права и слободи“, 2014, стр. 44)

за заштита на учесниците во постапката за заштита од вознемирување на работно место и (7) не го премести привремено вработениот во друга работна просторија или работна средина. За истиот прекршок глоба во износ од 3.000 до 4.000 ЕУР во денарска противвредност ќе му се изрече на директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот, а глобата за работодавачот – физичко лице изнесува 1.000 до 2.000 ЕУР (чл. 36).

ЗАКОН ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА

Законот за спречување и заштита од дискриминација беше донесен во 2010 година⁸² по препоракана Европската Унија. Целта на овој закон беше спречување на дискриминаторските практики и подеднакво остварување на правата гарантирани со Уставот, законите или ратификуваните меѓународни договори за сите граѓани. Законот во периодот на нашата анализа (2010-2014) претрпе само една измена и тоа во 2014 година.

На овој закон може да му се забележи дека воопшто, како основ за дискриминација не ја предвидува различната сексуална припадност, туку наместо тоа постои мошне срамежлива формулација „припадност на маргинализирана група“, иако заштитата на оваа ранлива категорија требаше да биде вметната во овој Закон според препораките на Европската Унија, а законодавецот вешто ја избегна.

Законот има вкупно 46 члена поделени во 8 дела. Во чл. 3 се наведуваат основите по кои се забранува директна и индиректна дискриминација (пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор), а во чл.4 е дефинирана примената во областите кои овој закон ги покрива. Од аспект на работничките права и социјалната правда, треба да се напомене дека во ал. 1 од чл. 4 ст. 1 од овој закон се наведува областа на работните односи, а во ал. 4 од истиот член и став се наведуваат и областите на социјална сигурност, социјална заштита, пензиското,

⁸² Закон за спречување и заштита од дискриминација; Сл. весник на РМ, 50/2010.

инвалидското и здравственото осигурување. Во чл. 15 ст. 1 ал. 1 и ал. 2 од овој закон, како исклучок од дискриминација се наведуваат посебната заштита на бремената жена или мајка кај работодавачот и мерките со кои активно се поттикнува вработувањето. Измената на Законот од 2014 година⁸³ се однесува на условите за избирање на членови во Комисијата за заштита од дискриминација од чл. 18 од Законот, при што условите после измената се следните:

- 1) да е државјанин на Република Македонија;
- 2) во моментот на именувањето со правосилна судска пресуда не му е изречена казна или прекршочна санкција забрана за вршење на професија, дејност или должност;
- 3) има стекнати 240 кредити според ЕКТС или VII/1 степен на образование од областа на човековите права или општествените науки;
- 4) има минимум пет години работно искуство;
- 5) поседува еден од следниве меѓународно признати сертификати или уверенија за активно познавање на англискиот јазик не постар од пет години:
 - ТОЕФЕЛ ИБТ најмалку 74 бода,
 - ИЕЛТС (IELTS) - најмалку 6 бода,
 - ИЛЕЦ (ILEC) (Cambridge English: Legal) - најмалку B2 (B2) ниво,
 - ФЦЕ (FCE) (Cambridge English: First) – положен,
 - БУЛАТС (BULATS) - најмалку 60 бода или
 - АПТИС (APTIS) - најмалку ниво B2 (B2) и
- 6) има положено психолошки тест и тест за интегритет.“

Условите се проширени после оваа измена и дополнување, за разлика од регулирањето на ова пред измената, кога за доволен услов се сметаше членот да е државјанин на Република Македонија и да има високо образование и искуство од областа на човековите права и општествените науки.

⁸³ Закон за изменување на Законот за спречување и заштита од дискриминација, Сл. весник на РМ - бр. 44/2014.

ЗАКОН ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

Законот за безбедност и здравје при работа (ЗБЗР) е донесен во 2007 година⁸⁴ и во периодот кој е предмет на нашата анализа (2010-2014) има претрпено вкупно 6 изменувања и дополнувања⁸⁵ и трипати е интервенирано од страна на Уставниот суд на Република Македонија.⁸⁶

Пред интервенцијата на Уставниот суд, Законот за безбедност и здравје при работа содржеше една дискриминаторска одредба според која одредбите на овој закон се однесуваше на сите дејности во приватниот и јавниот сектор, за сите лица осигурени од повреда на работното место или професионални болести според прописите за пензиско и инвалидско осигурување и сите лица кои се вклучени во работниот процес, но со одредбите не беа опфатени куќните помошнички. Со касаторната одлука на Уставниот суд од 29.06.2011 година оваа неправда е исправена и истиот дискриминаторски став е укинат и со него се опфати и оваа категорија на работници.

Дојде до промена кај обврската на работодавачот за информирање на работниците за секој вид на ризик на работното место, како и за безбедносните мерки потребни за контрола на ризиците и елиминирање на штетните последици, но сега од законската формулација беа избришани(!?) вработените со договор за вработување на определено време, младите вработени, повозраспите вработени во согласност со Законот за работните односи и оние со намалена работна способност. (чл. 13 од ЗИДЗБЗР/окт.11) Се предвиде и дополнителна обврска за работодавачот кој мора веднаш, а најдоцна во рок од 48 часа по настанот, писмено да ги извести органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот и претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа за секој смртен случај, колективна несреќа и повредите при работа кои предизвикуваат временна неспособност за работа повеќе од три работни дена и за секоја појава која претставува непосредна опасност и ја загрозува безбедноста на вработешгге при работа. (чл. 8 од ЗИДЗБЗР/окт.14)

⁸⁴ Закон за безбедност и здравје при работа, Сл. весник на РМ, 92/07.

⁸⁵ Закони за изменување и дополнување на Законот за безбедност и здравје при работа, Сл. весник на РМ – бр. 136/11, 23/13, 25/13, 137/13, 164/13 и 158/14.

⁸⁶ У.бр.255/2009 од 07.VII.2010; У.бр.160/2010 од 29.VI.2011; У.бр.213/2011 од 02.V.2012.

Со делегирањето на нови права на претставникот на работниците дојде до одредено подобрување на правата од работен однос, па така неговото право да разговара со работодавачот за потребите и проблемите на безбедноста и здравјето при работа беше заменето со правото тој да бара од работодавачот да преземе соодветни мерки и во таа насока да поднесува предлози со цел да се намалат опасностите за вработените и/или да се отстранат изворите на опасностите. (чл. 15 од ЗИДЗБЗР/окт.11) Дополнително беше утврдено право на претставникот на работниците задолжително писмено да бидат известени од страна на работодавачот, веднаш, а најдоцна во рок од 48 часа од настанот, за смртен случај, колективна несреќа и повреда при работа која предизвикува временна неспособност за работа во траење повеќе од три работни дена, како и за секоја појава која преставува непосредна опасност и ја загрозува безбедноста на вработените при работа. (чл. 6 од ЗИДЗБЗР/окт.14) Овие права, покрај претставникот на работниците за безбедност и здравје при работа, ги имаат и претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на работниците таму каде што нема синдикат. (чл. 7 од ЗИДЗБЗР/окт.14)

До проширување на овластувањата на инспекторот на трудот дојде со рогацијата од октомври 2011 кога беше нормирано дека доколку при вршењето на инспекцискиот надзор, инспекторот на трудот утврди дека за прв пат е сторена неправилност, тој е должен да состави записник во кој ќе ја утврди сторената неправилност со укажување за отстранување на утврдената неправилност во рок од осум дена и со истовремено врачување на покана за спроведување на (недоволно ефективната во пракса) едукација на лицето или правното лице каде што е утврдена неправилноста при вршењето на инспекцискиот надзор. (чл. 23 од ЗИДЗБЗР/окт.11) Дополнително беше интервенирано кај начините на постапување на инспекторот на трудот по констатирање на направен прекршок на одредбите кај овој закон, со што сега целосно е избришана претходно утврдената постапка за посредување. (чл. 28 од ЗИДЗБЗР/окт.11)

Со рогацијата на ЗБЗР од 14.02.2013 година се регулираше дека стручното усовршување на стручни лица за безбедност при работа се врши преку учество за усовршување кое усовршување го организираат и спроведуваат наставно научни установи, државни органи и правни лица од областа на безбедност и здравје при работа. (чл. 1 од ЗИДЗБЗР/фев.13)

До проширување на опсегот на здравствената контрола на

која мора да бидат подложни работниците дојде со изменувањето и дополнувањето на ЗБЗР од 19.02.2013 година, според кој здравствениот преглед на работниците опфаќа и анамнестички податоци, статус по системи и антропометрија, односно тука се мисли на проверка на телесната маса, телесната висина и индекс на телесна маса, основни лабораториски анализи и тоа седиментација, крвна слика во која проверка спаѓаат еритроцити, хемоглобин, хематокрит, леукоцити, гликемија, холестерол, триглицериди, урина, шеќер, протеини, билирубин, уробилиноген, седимет, испитување на функција на видот како што е острина на видот на далечина и во близина, аудиометрија, спирометрија, ЕКГ, како и радиофотографија на граден кош која контрола се спроведува само по одлука на лекарот. (чл. 1 од ЗИДЗБЗР/19.02.13) Со оваа одредба која несомнено е позитивна за работниците е предвидено дека Државниот здравствен и санитарен инспекторат задолжително ќе изврши контрола за тоа дали одредбите од овој закон за применуваат од страна на работодавачите. (чл. 2 од ЗИДЗБЗР/19.02.13) Аналогно со оваа измена се интервенираше и во поглед на казнените одредби, па така се предвиде дека работодавачот ќе биде парично казнет во висина од 5.000 до 8.000 евра во денарска противвредност доколку не изврши здравствени прегледи на вработените според видот, начинот, обемот и ценовникот во согласност со овој закон. (чл. 3 од ЗИДЗБЗР/19.02.13)

Дојде до проширување на општите обврски на работодавачот, па така освен да изготви и спроведе изјава за безбедност за секое работно место, работодавачот сега има и дополнителна обврска да обезбеди мислење од синдикатот или претставникот на работниците таму каде што нема синдикат, (чл. 1 од ЗИДЗБЗР/окт.14) а дојде и до проширување на поимот „претставник“ на работниците, па дефиницијата на овој поим ги сублимира и претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на работниците таму каде што нема синдикат и претставникот на работниците за безбедност и здравје при работа. (чл. 2-5 од ЗИДЗБЗР/окт.14)

Со новелата од 30.10.2014 година е направено проширување на опсегот на лицата кои се опфатени со овој закон, па е предвидено дека одредбите ќе се применуваат и на студентите кога истите се наоѓаат на практична работа во рудниците согласно нивната образовна програма. При вршењето на практичната работа работодавачот е должен да ги запознае студентите со мерките за безбедност и здравје при работа и истите можат да започнат со вршење на работата само доколку претходно добијат одобрение од одговорното лице кај работодавачот.

За време на вршењето на практичната работа работодавачот како и организаторот на практичната работа се должни да назначат по едно одговорно лице кое ќе присуствува за време на изведување на практичната работа. Работодавачот во соработка со организаторот на практичната работа треба да изготват план за работните места кои се безбедни за извршување на практичната работа за студентите во рудниците во рамки на образовната програма. (чл. 9 од ЗИДЗБЗР/окт.14)

Со истата измена е предвидено дека глоба во износ од 1.000 евра во денарска противвредност ќе му биде изречена на правно лице доколку не им овозможи на вработените непосредно или преку претседателот на синдикалната организација односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа да учествуваат во утврдување на недостатоците како и во подобрување на условите за работа, како и доколку не се консултира и соработува со вработените и погоренаведените претставници за опасностите и последиците кои произлегуваат од изборот на работата. Со истата измена е направено и дополнување во истиот член при што е предвидено дека дека глоба во износ од 1.000 евра во денарска противвредност ќе му биде изречена на правно лице доколку не ги информира вработените, претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа за секој ризик на работното место како и за безбедносните мерки за елиминирање на штетните последици. Беше корегирана и ал. 7 од чл. 56 со која е предвидено дека глоба во износ од 1.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач доколку не им дозволи на вработените, претседателот на синдикалната организација односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа да учествуваат во дискусии за сите прашања кои се однесуваат за безбедноста и здравјето при работата. (чл. 10 од ЗИДЗБЗР/окт.14)

Дополнително беше дополнет и чл. 58 со што се предвиде глоба во износ од 5.000 до 8.000 евра во денарска противвредност која ќе му биде изречена на правно лице доколку во рок од 48 часа не го известат органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот и претседателот на синдикалната организација односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените за секој смртен случај, колективна несреќа и повреди при

работа кои предизвикуваат времена неспособност за работа повеќе од три работни дена како и за секоја појава која претставува непосредна опасност и ја згрозува безбедноста и здравјето на вработените. Корегирани е и чл.13 при што за истиот е предвидено дека работодавачот при изборот на опремата за работа е должен да ги консултира работниците, претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативен синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа. (чл. 11 од ЗИДЗБЗР/окт.13)

Дојде до проширување на прекршочни основи (од 10 на 11) за работодавачите правни лица, па така се предвиде глоба од 5.000 до 8.000 евра доколку не постапат по решението на инспекторот за труд и во определен рок не ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци. (чл. 30 од ЗИДЗБЗР/окт.11) Освен работодавачот - правно лице, со дополнителната интервенција кај прекршочните одредби за прв пат се нормираше и глоба за работодавачот – физичко лице и тоа во висина од 700 евра во денарска противвредност за прекршоците од I категорија, (чл. 4 од ЗИДЗБЗР/фев.13), глоба од 1.500 евра во денарска противвредност за прекршоци од II категорија (чл. 5 од ЗИДЗБЗР/фев.13) и глоба во висина од 4.000 до 5.000 евра за прекршоците од III категорија. (чл. 6 од ЗИДЗБЗР/фев.13)

Од останатите промени значајно е да се спомене и промената која ја претрпеа основните одредби, со што се дополнија органите за кои нема да важи(!) овој закон, па така одредбите од ЗБЗР, освен за вооружените сили, полицијата, во некои посебни активности на силите за заштита и спасување, нема да се применуваат и за работниците во Царинската управа. (чл. 1 од ЗДЗБЗР/окт.13)

ЗАКОН ЗА ИНСПЕКЦИЈАТА НА ТРУДОТ

Законот за инспекцијата на трудот е донесен во 1997 година⁸⁷ и со него се уредуваат организацијата и работата на Државниот инспекторат за труд, државен орган кој врши инспекциски надзор над примената на законите и другите прописи за работни односи, вработувањето и заштитата при работа и на колективните договори, договорите за работа и другите акти, со кои се уредуваат и остваруваат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавците во областа на работните односи, вработувањето, како и заштитата при работа. (чл. 1 од ЗИТ). Овој Закон беше предмет и на првиот дел од студијата „Обезвреднување на трудот: анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата“. Во периодот кој е предмет на оваа трудово-правна анализа (2010-2014), овој закон претрпел три измени и дополнувања.

Може да заклучиме дека овој Закон и во овој период на анализа ги задржа генералните про-работнички одредби и не претрпе некои измени кои удираат врз работничките права. Сепак мора да констатираме дека овде постои разидување помеѓу регулативата и праксата, па затоа постои големо незадоволство кај работниците од крутоста и неефикасноста на трудовиот инспекторат, кој повеќе е доживуван во пракса како сервис на работодавачите отколку како бранител на работничките права кога истите тие (континуирано и систематски) се кршат.

Во првата измена и дополнување од 2011 година,⁸⁸ дополнително се обработуваат надлежностите на инспекторатот кои одат во насока на заштита на работничките права. Ова најмногу се гледа во чл. 3 од Законот за изменување и дополнување на ЗИТ каде се предвидува дека инспекторатот во функција на вршење на инспекциски надзор може да соработува и користи податоци од евиденцијата на други органи и институции. Во чл. 4 од оваа измена и дополнување, поподробно се уредува чл. 17 од ЗИТ. Пред оваа измена, чл. 17 предвидуваше дека ако инспекторот утврди повреда на прописите над чија примена врши надзор, донесува решение согласно со законот. После измената, надлежноста на инспекторот се продлабочува т.е. дополнително се дефинира и тој во согласност со закон заради отстранување на утврдените неправилности инспекторот има право и обврска на субјектот на надзорот: 1) да му укаже на утврдените неправилности и да определи рок за нивно отстранување; 2) да му нареди да преземе соодветни мерки и активности во рокот кој ќе го определи инспекторот и 3) да забрани работа во работна просторија, на дел од техничка технолошка целина, на одделно работно место или на орудие за работа.

⁸⁷ Закон за инспекција на трудот; Сл. весник на РМ, 35/1997.

⁸⁸ Закон за изменување и дополнување на Законот за инспекција на трудот, Сл. весник на РМ, 36/2011.

Со второто изменување и дополнување од 2013 година,⁸⁹ се врши подетално уредување на надлежностите и должностите на Директорот. Истотака, се пропишуваат построги услови за избор на позицијата инспектор за труд. Па така, според чл. 3 од Законот за изменување и дополнување на ЗИТ, се менува чл. 8 од ЗИТ и инспектор може да биде лицето кое ги исполнува следните услови: да е државјанин на Република Македонија, да е полнолетно, има општа здравствена способност, не му е изречена казна со правосилна судска пресуда за забрана на вршење на професија, дејност или должност, има стекнати најмалку 300 кредити според ЕКТС или завршен VII/1 степен правен, машински, градежен, архитектонски, електро, технолошки факултет и факултет за заштита при работа, што се докажува со уверение, лицето да има пет години работно искуство во струката по дипломирањето, ги исполнува другите услови утврдени во актот за систематизација на работните места, поседува меѓународно признат сертификат за работа со компјутерски програми за канцелариско работење и тоа еден од следниве: 1) Certiport: IC3 GS4 Key Applications - положен; 2) Microsoft: MOS Word или MOS Excell - положен или 3) ECDL: Core - положен, а притоа има добиено и позитивно мислење за соодветност за работното место преку полагање на психолошки тест и тест за интегритет согласно со прописите кои се однесуваат на државните службеници и има лиценца за инспектор од областа на надлежноста на инспекциската служба.

Во третата измена и дополнување од 2014 година⁹⁰ се одредуваат услови под кои се избира Директор на инспекторатот за труд. Покрај ова, се уредуваат прекршочните одредби, т.е. има нивно зголемување доколку работодавачот, одговорното лице кај него или физичко лице кое самостојно врши дејност: 1) го спречи, односно попречува инспекторот на труд во вршењето на работите на инспекцискиот надзор; (чл. 10, 11 и 12 од ЗИТ) 2) не набави книга за надзор и не ја чува во секој објект каде што ја врши дејноста (чл. 14 ст. 4 од ЗИТ) и 3) ги отпечати запечатените работни простории, работни места или орудија за работа во механизирани погон на работодавецот (чл. 18 ст. 1 и 2 од ЗИТ).

Прекршочните казни за работодавачот пред измената беа од 150.000 до 250.000 денари, а сега се од 3.000 до 4.000 евра во денарска противвредност, што значи дојде до промена на валутата и до зголемување на минималната казна која може да ја добие работодавачот доколку не ги почитува законските одредби. Казните, пак за одговорното лице кај работодавачот се зголемени од 15.000 - 35.000 денари на 1000 - 2000 евра во денарска противвредност, а пак казните за физичкото лице кое самостојно врши дејност пораснаа од 35.000 - 50.000 денари на 1000 - 2000 евра во денарска противвредност.

⁸⁹ Закон за изменување и дополнување на Законот за инспекција на трудот; Сл. весник на РМ, 164/2013.

⁹⁰ Закон за изменување и дополнување на Законот за инспекција на трудот; Службен весник на РМ, 44/2014.

ЗАКОН ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ

Законот за мирно решавање на работните спорови⁹¹ во периодот на истражувањето и анализата на законските прописи (2010-2014) претрпе само едно изменување и дополнување во 2014 година.⁹² Иако, овој закон за својата 8-годишна примена досега доживеа само една рогација, нејзината обемност значеше дека одредени промени претрпеа речиси сите позначајни одредби кои регулираат суштински аспекти од оваа проблематика. Измените на овој закон, соодветно обработени подолу, ќе започнат да се применуваат од 01.01.2015 година (чл.43 од ЗИДЗМРРС/14).

Со единственото изменување и дополнување на овој закон дојде до продолжување на рокот во кој странката која ги добила предлогот и документацијата од надлежното министерство треба да се изјасни дали прифаќа мирно решавање на спорот; се донесе одредба која дополнително го ограничува правото на штрајк во дејностите од општ интерес во случај на колективен спор; целосно се избришаа правата на помирувачите, односно арбитрите на стручно усовршување, правото на плата и придонеси од задолжително социјално осигурување, а се укина и Републичкиот судски совет за мирно решавање на работните спорови. До одредени подобрувања на правата на работниците дојде во сферата на индивидуалните спорови кои сега можат да се решаваат и согласно новиот Закон за медијација, а ваков спор може да се поведе и во случај кога не е исплатена плата.

1. Основни поими и начела

Новините кои се предвидоа со единствената рогација на овој закон, а ги тангираа основните одредби се следниве :

а) прецизно се дефинираа помирувањето и арбитражата како механизми преку кои може да се дојде до мирно решавање на работните спорови и тоа како „учество на трето неутрално лице во посредување меѓу две спротивставени страни, со цел за постигнување спогодба за мирно решавање на колективен спор“ – помирување и „учество на трета независна страна во решавање на индивидуален спор, со цел за постигнување на обврзувачко решение за предметот на спорот“ –

⁹¹ Закон за мирно решавање на работните спорови, Сл.весник на РМ, 87/07.

⁹² Закон за изменување и дополнување на Законот за мирно решавање на работните спорови, Сл.весник на РМ, 27/14.

арбитража (чл. 4 од ЗИДЗМРРС/14). Се предвиде дека мирното решавање на колективните и индивидуалните спорови по повод откажување на договор за вработување и неисплата на плата го вршат помирувачи и арбитри, под услови и на начин утврдени со овој закон (чл. 8 од ЗИДМРРС/14). Дојде и до редефинирање на начинот на кој се избираат помирувачите и арбитрите, па така според новата законска формулација овие лица може да ги вршат овие две функции само ако имаат добиено лиценца од министерството надлежно за работите од областа на трудот на предлог на трипартитната комисија формирана од Економско - социјалниот совет.⁹³ Лиценцата за помирувач, односно арбитар се издава на неопределено време (чл. 30 од ЗИДЗМРРС/14). Со ваквата измена дојде до бришење на неколку експлицитни одредби кои поблиску ја регулираа процедурата при изборот на помирувачите и арбитрите, па сега тие не се избираат преку јавен оглас, веќе не постои временскиот рок од 15 дена во кој мораше да се изврши нивен избор, а се чини од најсуштинско значење е бришењето на одредбата која пропишуваше дека помирувачите и арбитрите се избираат за период од 4 години, со право на повторен реизбор;

б) кај начелото на доброволност, се избриша законскиот текст кој пропишуваше дека учесниците во склучувањето на колективниот договор се слободни доброволно да одлучат за учеството на помирувачот во колективното договарање (чл. 5 од ЗИДЗМРРС/14). До интервенција дојде и кај дотогашното начело на трипартизам, кое беше заменето со ново – начело на независност (чл. 5 и 6 од ЗИДЗМРРС/14);

в) се укина дотогашниот неефикасен т.н. Републички судски совет за мирно решавање на работните спорови, кој и онака во праксата, поради својата сомнителна правна природа, создаваше правна несигурност кај граѓаните (чл. 7 од ЗИДЗМРРС/14), а за орган кој ги врши стручно – административните работи во врска со мирното решавање на работните спорови беше утврдено министерството надлежно за работите од областа на трудот (чл. 9 од ЗИДЗМРРС/14).

2. Постапка за мирно решавање на работните спорови

а) Кај процедуралните норми дополнително се утврди дека предлогот со кој се покренува постапката за мирно решавање на спорот, мора да биде изготвен во писмена форма (чл. 12 од ЗИДЗМРРС/14). Беше

⁹³ Оваа комисија ја сочинуваат претставници на МТСП, репрезентативните здруженија на работодавачи и репрезентативните синдикати.

продолжен рокот, од 3 на 5 работни дена, во кој странката која ги добила предлогот и документацијата од министерството надлежно за работите од областа на трудот, треба да се изјасни дали прифаќа мирно решавање на спорот, а ако во овој рок надлежното министерство не добие одговор за прифаќање на предлогот за мирно решавање на спорот од другата страна, ќе се смета дека предлогот за поведување постапка не е прифатен (чл. 13 од ЗИДЗМРПС/14);

б) исто така, беше зголемен рокот, од 3 на 5 дена од денот на прифаќањето на предлогот за мирно решавање на работниот спор, во кој страните можат да определат помирувач, односно арбитер од Регистерот.⁹⁴ Ако тие тоа не го сторат во предвидениот рок, ваквата обврска паѓа врз министерството надлежно за работите од областа на трудот (чл. 14 од ЗИДЗМРПС/14);

в) со бришењето на чл. 51 од овој закон (чл. 39 од ЗИДЗМРПС/14) се укина(!) правото на помирувачите и арбитрите на плата, придонеси и надоместоци од плата согласно со закон и колективен договор, па сега помирувачот, односно арбитерот имаат право само на надоместок за нивното учество во постапката за мирно решавање на работниот спор, кој паѓа на товар на надлежното министерство. Надоместокот се определува врз основа на посебен Тарифник, а средствата се обезбедуваат од Буџетот на РМ (чл. 16 од ЗИДЗМРПС/14).

3. Колективен спор

Единствената рогација на ЗМРПС донесе најмногу промени токму во оваа категорија, каде од вкупно 13-те членови кои ја регулираат материјата на колективниот спор, измени претрпеа дури 8 членови:

а) дојде до продолжување на рокот, од 3 на 5 работни дена, по поднесувањето на предлогот на една од страните, во кој министерството надлежно за работите од областа на трудот го доставува предлогот и документацијата до другите учесници, да се изјаснат дали прифаќаат учество на помирувач во процесот на колективното договарање. Дополнително беа утврдени и обврските на помирувачот во процесот на колективното договарање кој: (1) учествува во сите фази на колективното договарање; (2) им укажува на страните на предлозите кои не се во согласност со закон и другите прописи; (3) им дава стручна и друга помош

⁹⁴ Со овој нов термин дојде до преименување на дотогашниот „Именик“ со кој стручното лице се стекнуваше со својство на помирувач, односно арбитер по неговиот упис во истиот.

на страните и (4) им помага на страните да постигнат спогодба, без право да наметне решение (чл. 17 од ЗИДЗМРРС/14). Беше избришан законскиот текст кој предвидуваше дека „помирувачот е должен да биде неутрален и непристрасен во текот на преговорите“ како непотребен!? (чл. 19 од ЗИДЗМРРС/14);

б) во случај на штрајк или спор во дејностите од општ интерес и во кои прекинонот на работата би можел да го загрози животот или здравјето на луѓето или да нанесе штета од поголеми размери, се утврди построга формулација која пропиша дека „страните во спорот се должни веднаш да пристапат кон мирно решавање на колективниот спор“, а предлогот за помирување треба да биде поднесен наредниот ден од денот на настанувањето на спорот. Постапката за мирно решавање во ваков случај завршува во рок од 10 дена од поднесувањето на предлогот за мирно решавање на спорот. Доколку страните не поднесат заеднички предлог се должни да го известат министерството надлежно за работите од областа на трудот, кое во рок од два дена од денот на настанување на спорот или за време на штрајк, по службена должност покренува постапка за помирување и определува помирувач од Регистарот. Помирувачот е должен да ја започне постапката за мирно решавање на спорот наредниот ден од денот на приемот на предлогот и документацијата за предметот на спорот и за тоа да ги известат страните во спорот. Во насока на континуираната тенденција на законодавецот во секој поглед да го ограничи уставното право на штрајк на работниците е промената кој предвидува дека во случај на штрајк во дејностите од општ интерес, за времетраењето на постапката за мирно решавање на спорот, штрајкот се става во мирување (чл. 21 и 22 од ЗИДЗМРРС/14);

в) кај органот надлежен за помирување дојде до промена кај Одборот за помирување кој по ново го сочинуваат само страните во спорот, додека пак помирувачот учествува во постапката, но сега без право на одлучување (чл. 23 од ЗИДЗМРРС/14);

г) во постапката за помирување дојде до укинување на правото на помирувачот, заедно со членовите на Одборот, да донесе препорака за начинот на решавање на спорот по заклучувањето на расправата, кое сега е ексклузивно право на двете спротиставени страни во колективниот спор, додека пак улогата на помирувачот се сведе само на помагање на страните да дојдат до заеднички прифатлива спогодба без да наметнува решенија за спорот (чл. 24 од ЗИДЗМРРС/14). Беше намален периодот, од 30 на 20 дена, во кој завршува постапката на помирување, без разлика

дали страните склучиле или не склучиле спогодба за решавање на спорот (чл. 26 од ЗИДЗМРРС/14), а помалку чудно, целосно беше избришана одредбата која предвидуваше дека помирувачот ја продолжува постапката за помирување преку непосредни контакти со страните, доколу тие не склучиле спогодба, а се со цел страните во спорот да се состанат, расправаат за предметот на спорот и склучат спогодба за решавање на спорот (чл. 27 од ЗИДЗМРРС/14).

4. Индивидуален спор

Со единствената новела на овој закон се определи дека индивидуалните спорови, освен со овој закон, ќе можат да се решаваат и согласно новиот Закон за медијација (чл. 1 од ЗИДЗМРРС/14).⁹⁵ Ваквото решение е секако во корист на работникот, бидејќи медијацијата подразбира донесување на заеднички прифатливо решение кое е предложено од сите страни во спорот, изразено во форма на писмена спогодба, за разлика од обврзувачкото решение на арбитражата, кое најчесто е во корист на само една од страните во спорот.

Уште една позитивна промена е тоа што сега страните имаат можност да покренат постапка за мирно решавање на индивидуален спор и кога не е исплатена плата (чл. 2 од ЗИДЗМРРС/14), како поповолно решение од претходното кое нормираше дека ваквиот спор може да се поведе само при неисплата на најниска плата, а се допрецизираше и потребата од заедничка согласност на страните во спорот за решавање на индивидуален спор пред арбитер (чл. 28 од ЗИДЗМРРС/14).

Целосно беа укинати одредбите кои предвидуваа дека одржувањето на расправата е јавно, како и тоа дека по потреба арбитерот може да ангажира вештаци (чл. 29 од ЗИДЗМРРС/14).

5. Останати промени

Во однос на останатите промени кои ги предвиде единствениот ЗИД, беше укината должноста на помирувачот и арбитерот стручно да се усовершуваат(!?) (чл. 37 од ЗИДЗМРРС/14), а дополнително се утврди обврска овие лица по еден примерок од склучена спогодба за решавање на колективен спор, односно за донесеното решение за индивидуален спор да достават до министерството надлежно за работите од областа на трудот, во рок од пет работни дена од денот на склучувањето на спогодбата, односно донесувањето на решението (чл. 38 од ЗИДЗМРРС/14).

⁹⁵ Закон за медијација, Сл.весник на РМ, 188/13.

ЗАКОН ЗА ПАРНИЧНАТА ПОСТАПКА

Законот за парничната постапка (2005)⁹⁶ во периодот обработен во студијата има претрпено само една измена во 2010 година.⁹⁷ Сепак, се работи за доста обемна рогација со која се изврши изменување и дополнување на речиси 1/4 од вкупниот број на одредби кои ги содржи ЗПП.

Постапката во споровите од работните односи⁹⁸ е регулирана во Дел трети, Глава дваесет и шеста, т.е. со чл. 404-409 и од овие шест члена, одредена позитивна измена претрпе само чл. 407 со кој се регулира можноста судот, на предлог на странката, во текот на постапката да одреди привремени мерки заради спречување на насилно постапување или заради отстранување на ненадоместлива штета. Поранешната законска формулација против ваквото решение на судот не дозволуваше посебна жалба, додека пак по ново се допушта жалба против ваквото решение, но таа не го задржува извршувањето на истото, односно го нема вообичаеното суспензивно дејство (чл. 93 од ЗИДЗПП/10).

Вредно да се напомене е дека до измена дојде и кај чл. 372 кој сега пропишува дека странките можат да изјават ревизија против второстепена пресуда, ако вредноста на предметот на спорот на побиваниот дел на пресудата надминува 1.000.000,00 денари (чл. 87 од ЗИДЗПП/10), со што дојде до двојно зголемување од претходно предвидената вредност од 500.000,00 денари, додека пак во споровите од работен однос ревизијата е дозволена без оглед на вредноста на предметот на спорот доколку се работи за престанок на работен однос.⁹⁹

Иако со ЗПП (2005) се воведоа инструктивни законски рокови кои го потенцираат специфичниот карактер на споровите од работен однос¹⁰⁰ кои во прв степен мораат да завршат во рок од 6 месеци (чл. 405), сепак пропуштањето на овие рокови, иако не треба да предизвика штетни

⁹⁶ Закон за парничната постапка, Сл.весник на РМ, 79/05.

⁹⁷ Закон за изменување и дополнување на Законот за парничната постапка, Сл.весник на РМ, 116/10.

⁹⁸ Повеќе за правозаштитните средства види во трудот на Проф. Д-р Кирил Чавдар, „Видови тужби во работните односи“, достапна онлјан на <http://www.akademik.mk/wp-content/uploads/2012/06/Vidovi-tuzhni-za-zashtita-vo-rabotnite-odnosi.pdf>.

⁹⁹ Во Рев.бр. 578/07 од 03.07.2008 год. на Врховниот суд на РМ, ревизија не е дозволена во спорови од работен однос кога престанокот на работниот однос е заменет со парична казна, додека пак со Рев. бр. 799/2008 од 29.04.2009 год., ревизија не е дозволена во спор од работен однос за утврдување на престанок на работен однос.

¹⁰⁰ Услов за поведување на спор од работен однос пред надлежен суд во РМ е претходно работникот да барал заштита кај работодавачот согласно чл. 91, 93 и 181 од ЗРО (2005), освен во случаи кога се работи за парично побарување.

последници за процесните странки, го прави токму тоа, а досегашната пракса покажува дека работниците и натаму се соочени со долготрајни судски постапки со што правото на судење во разумен рок сеуште отежнато го остваруваат.¹⁰¹

ЗАКОН ЗА ЈАВНИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Законот за јавните претпријатија (ЗЈП)¹⁰² во периодот обработен во студијата има претрпено пет изменувања и дополнувања, по еднаш во 2010, 2012, 2013 и два пати во 2014 година.¹⁰³ Со овие рогаации до обемни измени дојде кај положбата на работниците во јавните претпријатија, која претходно во овој закон беше регулирана со два члена (37 и 37-а), а по ново оваа материја содржи вкупно 30 членови, со што уште еднаш се покажа дека првичната намера на законодавецот со носењето на овој закон не била на посуштински начин да ги регулира правата на работниците кои се вработени во јавните претпријатија, туку тоа го прави со 16-годишно задоцнување.

Рогаациите на ЗЈП до 2010 година го отежнаа започнувањето и ефективното одвивање на штрајкот во јавните претпријатија, а се укинаа правата на работниците да основаат Совет на вработените и нивни претставници да учествуваат во Управниот одбор на претпријатието.

Со измените и дополнувањата на овој закон кои во најголем дел беа од процедурално-појаснувачки карактер дојде до дефинирање на статусот на јавниот службеник врз основа на работата која ја извршува, како и начинот и условите при пополнување на работно место, дополнително се допрецизираа некои аспекти од дисциплинската постапка, се воведоа одредби со кои се регулира заштитата на правата од работен однос пред надлежен орган во јавното претпријатије, а беа утврдени и случаите во кои може да дојде до престанок на работниот однос.

Во периодот од 2010 до 2014 најпрво дојде до дефинирање на статусот на вработените во јавните претпријатија врз основа на работата

¹⁰¹ Согласно чл. 36 ст. 1 од Законот за судовите: „Странката која смета дека надлежниот суд го повредил правото на судење во разумен рок, има право да поднесе барање за заштита на правото на судење во разумен рок до непосредно повисокиот суд“, додека пак според чл. 6 ст. 1 од Европската конвенција за човекови права: „Секој, при определување на неговите граѓанските права и обврски или кога е кривично гонет, има право на правично и јавно судење во разумен рок, пред независен и непристрасен трибунал основан со закон“.

¹⁰² Закон за јавните претпријатија, Сл.весник на РМ, 38/96.

¹⁰³ Закони за изменување и дополнување на Законот за јавните претпријатија, Сл.весник на РМ – 97/10, 06/12, 119/13, 41/14 и 138/14.

која тие ја вршат, па така за јавен службеник се смета вработен во јавното претпријатие кој врши работи од јавен интерес согласно со закон и за нив се применуваат одредбите од овој закон, посебниот закон од соодветната област и Законот за јавните службеници,¹⁰⁴ додека пак вработените кои вршат помошни и технички работи немаат статус на јавни службеници и во однос на нивните права, обврски и одговорности од работен однос се применуваат одредбите од Законот за работни односи (чл. 1 и 2 од ЗИДЗЈП/12). Со измените од август 2013 година се воведоа само мали техничко-терминолошки промени кои немаа суштинско значење за статусот на овие работници. До нови промени дојде во 2014 година кога се изврши групирање на работните места согласно Законот за вработените во јавниот сектор¹⁰⁵ и тоа на: (1) јавни службеници; (2) даватели на јавни услуги во јавните претпријатија и (3) помошно - технички лица (чл. 4 од ЗИДЗЈП/фев.14), па согласно оваа поделба за вработените во јавните претпријатија кои вршат работи од административна природа во врска со нивниот работен однос се применува Законот за административни службеници¹⁰⁶ и колективните договори (чл. 5 од ЗИДЗЈП/фев.14), додека пак за давателите на јавни услуги и помошно-техничкиот персонал освен ЗЈП, се применуваат и Законот за вработените во јавниот сектор и колективните договори, како и општите прописи за работните односи соодветно (чл. 6 и 10 од ЗИДЗЈП/фев.14).

Пополнувањето на работно место на давател на јавна услуга може да се изврши преку вработување или мобилности преку распоредување или преземање (чл. 11 од ЗИДЗЈП/фев.14), а кандидатот треба да ги исполнува следните услови: (1) да е државјанин на РМ; (2) активно да го користи македонскиот јазик; (3) да е полнолетен; (4) да има општа здравствена способност за работното место и (5) со правосилна судска пресуда да не му е изречена казна забрана за вршење на професија, дејност или должност (општи услови), а покрај овие услови кандидатот треба да ги и исполни и посебните услови: (1) да има соодветни стручни квалификации потребни за работното место; (2) да има соодветно работно искуство потребно за работното место и (3) да поседува соодветни посебни работни компетенции потребни за работното место (чл. 12 од ЗИДЗЈП/фев.14). Против одлуката за избор на лице со кое ќе се склучи договор за вработување, незадоволниот кандидат има право на жалба до

¹⁰⁴ Закон за јавните службеници, Сл.весник на РМ – 52/10, 36/11, 06/12, 24/12, 15/13, 82/13, 106/13 и 132/14.

¹⁰⁵ Закон за вработените во јавниот сектор, Сл.весник на РМ – 27/14 и 199/14.

¹⁰⁶ Закон за административни службеници, Сл.весник на РМ – 27/14 и 199/14. Овој закон ќе започне да се применува една година од денот на влегувањето во сила (13.02.2015).

надлежен орган во согласност со закон во рок од 8 дена (чл. 20 од ЗИДЗП/фев.14).

Право да поднесе иницијатива за покренување на дисциплинска постапка има секој вработен во јавното претпријатие и истата треба да биде образложена. Вработениот со статус на давател на јавна услуга против кој се поведува оваа постапка може да одговара за дисциплинска неуредност и дисциплински престап (чл. 25 од ЗИДЗП/фев.14).¹⁰⁷ Директорот на јавното претпријатие врз основа на предлогот на дисциплинската комисија, донесува одлука за изрекување на дисциплинска мерка, односно за отфрлање на предлогот, односно за запирање на постапката (чл. 37-ќ). Доколку биде утврдена дисциплинска неуредност на работникот ќе му се изрече една од следниве дисциплински мерки: (1) писмена опомена или (2) парична казна во висина од 20% од висината на едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред дисциплинската неуредност, во траење од еден до три месеци, додека пак за утврден дисциплински престап се пропишаа следниве дисциплински мерки и тоа: (1) парична казна во висина од 30% од висината на едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред дисциплинскиот престап во траење од еден до шест месеци; (2) распоредување на работно место во непосредно пониско ниво и (3) престанок на работниот однос кога настапиле штетни последици за институцијата, а притоа не се утврдени олеснителни околности за вработениот со статус на давател на јавна услуга кој го сторил престапот (чл. 37-т). Дополнително, работникот може да биде и суспендиран во случаи кога против него е покрената кривична постапка за кривично дело сторено на работа или во врска со работата или е покрената дисциплинска постапка за дисциплински престап, а повредата е од таква природа што неговото натамошно присуство во јавното претпријатие додека трае постапката штетно ќе се одрази врз јавното претпријатие, односно ќе го осуети или оневозможи утврдувањето на одговорноста за дисциплинскиот престап (чл. 37-у). Против ваквата одлука незадоволниот работник има право во рок од осум дена да поднесе жалба до надлежен орган согласно со закон (чл. 37-ќ).

Во однос на материјалната одговорност се предвиде дека вработените со статус на даватели на јавни услуги кои на работа или во врска со работата, намерно или од крајна небрежност ќе предизвикаат

¹⁰⁷ Согласно чл. 37-с од ЗП, дисциплинската неуредност претставува полесна повреда на работната дисциплина, работните задачи, угледот на јавното претпријатие или на вработениот, додека пак дисциплинскиот престап се дефинира како потешка повреда на службената должност, работната дисциплина, угледот на јавното претпријатие или угледот на вработениот во јавното претпријатие.

штета на јавното претпријатие, ќе одговараат за настанатата штета и ќе бидат должни да ја надоместат. Против одлуката за надместок на штета незадоволниот работник има право во рок од осум дена да поднесе жалба до надлежен орган согласно со закон (чл. 37-ф). Во случај кога вработениот со статус на давател на јавна услуга претрпи штета на работа или во врска со работата, јавното претпријатие е должно да му ја надомести штетата согласно со закон, а исто така јавното претпријатие е должно да ја надомести материјалната штета што вработениот со статус на давател на јавна услуга во вршењето на работите и работните задачи ја предизвикал кон трети лица (чл. 37-х).

Освен пред надлежниот суд, заштитата на правата од работен однос вработените во јавните претпријатија со статус на даватели на јавни услуги можат да ги остварат и пред надлежен орган во јавното претпријатие. По жалбите (кои имаат суспензивно дејство) на вработените одлучува управниот одбор во рок од 8 дена од приемот, а за донесената одлука го информира подносителот на жалбата во рок од 3 дена од донесувањето на истата. Незадоволниот работник, против одлуката на управниот одбор може да поднесе тужба пред надлежен суд во рок од 15 дена од денот на нејзиниот прием (чл. 23 од ЗИДЗЈП/фев.14).

До престанок на работниот однос на вработен во јавно претпријатие со статус на давател на јавна услуга може да дојде во четири случаи и тоа: (1) со спогодба; (2) по барање на работникот; (3) по сила на закон и (4) во други случаи предвидени со овој закон и колективен договор. Во случај на престанок на работен однос по барање на давателот на јавна услуга, отказниот рок трае 30 дена од денот на поднесувањето на барањето. Решението за престанок на работниот однос го донесува директорот на јавното претпријатие, против кое работникот има право на жалба до управниот одбор во рок од 8 дена од приемот на истото (чл. 37-ч).

ЗАКОН ЗА СТЕЧАЈ

Законот за стечај (ЗС) е донесен во 2006 година,¹⁰⁸ со што престана да важи дотогашниот Закон за стечај од 1997 година.¹⁰⁹ За периодот на нашата анализа (2010 – 2014), новиот Закон за стечај има претрпено вкупно 4 изменувања и дополнувања.¹¹⁰

Со рогаацијата од април 2011 година дојде до намалување на износите на глобите предвидени за должникот – правно лице и одговорното лице на должникот – правно лице, (чл. 6 од ЗИДЗС/апр.11) трговецот – поединец и одговорното лице на трговецот – поединец, (чл. 7 од ЗИДЗС/апр.11) а беше воведена нова казнена одредба за стечајниот управник кој нема да внесува или неажурно ќе ги внесува и доставува потребните податоци. (чл. 8 од ЗИДЗС/апр.11)

Со измената на Законот за стечај од 31.05.2013 година е предвидено дека одлуките за објавување на повик за одржување на собрание на доверители, како и известувањето за вршење увид за во план за конечна распределба на средствата и известувањето за вршење увид во табела за утврдени или оспорени побарувања се објавува на веб страницата на Централниот регистар на РМ и во еден од трите најтиражни дневни весници кои се дистрибуираат на целата територија на Република Македонија. (чл. 3 од ЗИДЗС/мај.13) До дополнителни измени дојде и кај побарувањата од повисок исплатен ред кои дополнително беа дополнети и со придонесите за здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност. (чл. 66 од ЗИДЗС/мај.13)

Третото и четвртото изменување и дополнување од ноември 2013 и февруари 2014 година не донесоа некои позначајни промени кои се поврзани со остварување на правата од работен однос.

¹⁰⁸ Закон за стечај, Сл. весник на РМ, 34/06.

¹⁰⁹ Закон за стечај, Сл. весник на РМ, 55/97.

¹¹⁰ Закони за изменување и дополнување на Законот за стечај, Сл. весник на РМ – бр. 47/11, 79/13, 164/13 и 29/14.

ЗАКОН ЗА МАТЕРИЈАЛНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ НА НЕВРАБОТЕНИТЕ ЛИЦА ПОРАДИ ПРИВАТИЗАЦИЈАТА НА ПРЕТПРИЈАТИЈАТА СО ДОМИНАНТНА СОПСТВЕНОСТ НА ДРЖАВАТА ВО ПЕРИОДОТ ОД 2000 ДО 2004 ГОДИНА

Законот за материјално обезбедување на невработени лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година¹¹¹ беше донесен во 2008 година, во јавноста попознат како „Закон за стечајци“ беше предмет и на првиот дел од оваа трудово - правна анализа. Имено, овде интенцијата на законодавецот е обештетување на лицата кои во несреќниот период на приватизација завршија како жртви на реструктурирањето на претпријатијата кои беа во општествена/државна сопственост. Во периодот кој е предмет на овој втор дел од анализата (2010 - 2014), овој краток закон претрпе само една измена¹¹² во 2014 година. Измената се однесува на временската рамка со која се опфаќаат лицата кои во одреден период загубиле работа по основ на стечај, ликвидација или технолошки вишок. Со други зборови, наместо досегашното важење на овој закон за лицата кои до 31 декември 2004 година останале невработени, временската рамка се проширува и овој закон важи за сите оние работници кои останале без работа заклучно со 31 декември 2013 година (чл. 2 и 3 од ЗИД на Законот за материјално обезбедување на невработени лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година).

Доколку анализата на овој закон ја сведеме на чисто позитивистичко правно толкување би можеле лесно да заклучиме дека оваа одредба е позитивна и дека се работи за подобрување на правата на невработените по горенаведениот основ. Но, преку малку подлабока анализа на оваа измена, ќе заклучиме дека таа не го менува премногу рестриктивниот и дискриминирачки карактер на овој закон, кој самиот по себе е противуставен. Имено, самиот услов во законот според кој се обештетуваат само оние кои работеле во претпријатија со доминантно државна сопственост (чл. 2 ст. 1 ал. 1), а се исклучуваат оние кои работеле

¹¹¹ Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година; Сл. весник на РМ, 87/2008.

¹¹² Закон за изменување и дополнување на Законот за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година; Службен весник на РМ, 33/2014.

во претпријатија во приватна сопственост (тука спаѓаат и оние кои практично цел свој работен век работеле во јавни претпријатија, а за време на процесот на транзиција/приватизација истите тие претпријатија преку ноќ станале приватни) е противуствен и се коси со чл. 9 ст. 2 од УРМ според кој „Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви“ и со чл. 55 ст. 2 од УРМ кој вели дека „Републиката обезбедува еднаква правна положба на сите субјекти на пазарот.“ Исто така, несфатлив и **рестриктивен** е условот кој пропишува 25 години работен стаж за лицето да може да го добие материјалното обезбедување (чл. 2 ст. 1 ал. 2). Ова особено ако се земе во предвид дека стажот кој е потребен за стекнување на пензиско и осигурување изнесува 15 години. (чл. 18 од Законот за пензиско и инвалидско осигурување). Законодавецот овде повторно го заобиколил Уставот, кој пак јасно пропишува дека „Граѓаните имаат **право на социјална сигурност** и социјално осигурување утврдени со закон и со колективен договор.“ (чл. 34) и дека „Републиката се грижи за социјалната заштита и социјалната сигурност на граѓаните, согласно со **начелото на социјална праведност.**“ (чл. 35).

Тенденциозното тврдење кое се репродуцираше во јавноста беше дека со измените на овој закон ќе се решат проблемите на околу 6.000 стечајни работници и истите ќе го добијат ветеното материјално обезбедување. Меѓутоа, по поднесено барање за информации од јавен карактер од страна на Левичарското движење „Солидарност“ до Агенцијата за вработување на Република Македонија како имател на потребните информации, се дојде до бројка од вкупно 11.652 лица, кои побарале обештетување во законски предвидениот рок од 30 дена, додека пак бројот на лица кои го добиле обештетувањето изнесува 1.673, што пак претставува само 14.36% од вкупниот број на баратели. Ова податоци докажуваат дека прашањето на стечајните работници е далеку од затворено.

ЗАКОН ЗА СОЦИЈАЛНАТА ЗАШТИТА

Законот за социјалната заштита (ЗСЗ) е донесен во 2009 година,¹¹³ а за периодот 2010-2014 година, кој е предмет на нашето истражување има претрпено вкупно 11 изменувања и дополнувања,¹¹⁴ и во истиот период еднаш е интервенирано од страна на Уставниот суд на РМ.¹¹⁵

Во делот на социјалната парична помош беше воведена една рестриктивна норма, која дополнително го обременува правото на користење на социјалната помош. Имено, се нормираше дека подносител, односно носител на правото на социјална парична помош е невработено лице, но само она кое активно бара работа согласно со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност. (чл. 2 од ЗИДЗСЗ/авг.14) Ваквата измена доведе до аналогна промена и на основите по кои едно лице не може да користи социјална парична помош, кои од 2 пораснаа на 3 и тоа сега проширени со забраната за користење на социјална парична помош ако носителот на ова право не е лице кое активно бара работа. Центарот за социјална работа е должен на лицето кое еднаш одбило понуда за вработување, обука, преквалификација или доквалификација заради вработување, да му достави писмено известување со опомена за последиците доколку по втор пат одбие понуда за вработување, обука, преквалификација или доквалификација. (чл. 3 од ЗИДЗСЗ/авг.14)

Во делот на утврдената социјална помош дојде до измена кај корисниците на социјална парична помош кои неоправдано ќе одбијат работно ангажирање, кои по ново ќе се сметаат за членови на домаќинството при пресметување на вкупните приходи на домаќинството, а останува забраната на користење на правото на социјална парична помош во наредните 12 месеци. (чл. 8 од ЗИДЗСЗ/март.11).

До незначителна корекција на претходно утврдениот износ на висината на социјалната помош за носителот на правото дојде со рогоацијата од декември 2012, каде сумата од 2.140 денари порасна на 2.334 денари и оваа сума претставува основица за висината за социјалната парична помош за наредната година. Дополнително се утврди дека во случај кога порастот на трошоците на живот за претходната година е со

¹¹³ Закон за социјалната заштита, Сл. весник на РМ, 79/09.

¹¹⁴ Закони за изменување и дополнување на Законот за социјалната заштита, Сл.весник на РМ – 36/11, 51/11, 166/12, 15/13, 79/13, 164/13, 187/13, 38/14, 44/14, 116/14 и 180/14.

¹¹⁵ У,бр. 165/2009 од 7.IV.2010.

негативен предзнак, не се врши усогласување на основицата. (чл. 2 од ЗИДЗСЗ/дек.12)

До позначителни, позитивни и негативни промени, дојде кај работниот ангажман на корисниците на социјална помош. Па така, работниот ангажман за вршење на јавни работи, како и сезонска и друга повремена работа, од претходно утврдениот максимум од 5 работни дена во текот на еден месец се зголеми на најмногу 90 дена во текот на една календарска година. На корисниците на социјална парична помош кои работно се ангажирани, правото на социјална парична помош им мирува за времето на работното ангажирање, а по престанувањето на работното ангажирање користењето на правото на социјална парична помош продолжува. Уште една позитивна промена е што организаторот на работата со корисникот на социјална парична помош склучува договор за вработување. (чл. 8 од ЗИДЗСЗ/мај.13) Дополнително беше регулирана можноста корисник на социјална парична помош да може да се вработи кај работодавач во приватниот сектор со субвенционирано вработување, согласно со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. (чл. 2 од ЗИДЗСЗ/фев.14) Негативната промена е што организаторот на работата на корисниците на социјална парична помош повеќе не е должен да им обезбедува надоместок за покривање на трошоците за храна и превоз до и од местото на вршење на работата, до износ од 15% од просечната плата исплатена во Република Македонија за претходната година. (чл. 8 од ЗИДЗСЗ/мај.13)

Со рогаацијата од март 2011 година дојде до позначителни намалувања на висината на глобите и тоа за 2/3 од претходно утврдените глоби за установата за социјална заштита (чл. 34 и чл. 35 од ЗИДЗСЗ/март.11) и приватните установи и на јавните установи основани од општината, градот Скопје и општините во градот Скопје кои вршат работи од социјална заштита. (чл. 36 од ЗИДЗСЗ/март.11)

Дојде и до усогласување на ЗСЗ, во однос на правата и обврските на вработените во установите за социјална заштита согласно Законот за јавните службеници¹¹⁶ (чл. 13 од ЗИДЗСЗ/мај.13) и Законот за административни службеници.¹¹⁷ (чл. 4-8, чл. 9-19 и чл. 24-27 од ЗИДЗСЗ/март.14)

¹¹⁶ Закон за јавните службеници, Сл. весник на РМ, 52/10.

¹¹⁷ Закон за административни службеници, Сл. весник на РМ, 27/14.

ЗАКОН ЗА ИСПЛАТА НА ПЛАТИТЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Законот за исплата на платите во Република Македонија (ЗИПРМ) за прв пат е донесен во 1994 година,¹¹⁸ а за периодот кој е предмет на нашата анализа (2010 - 2014) овој Закон има претрпено вкупно 5 измени.¹¹⁹

Главниот фокус на измените на овој закон беше ставен на процентот во кој работодавачот можеше да го зголеми утврденото право на плата. Самиот факт што законодавецот ја дефинира ваквата можност како дискреционо право на работодавачот за очекување е дека овие промени ќе немаат некој поголем ефект по висината на личниот доход на работниците во пракса.

Со измената на ЗИПРМ од јули 2010 година дојде до промена кај утврденото право на плата, кое по ново работодавачот во 2012 година може да го зголеми за 10% започнувајќи со исплатата за септември 2012 година. (чл. 1 од ЗИЗИПРМ/јули.10)

Повторно регулирање на процентот во кој работодавачот може да го зголеми утврденото право на плата дојде со рогацијата од јануари 2012 година, но сега во висина од 5% започнувајќи со исплатата за декември 2012 година. (чл. 3 од ЗИЗИПРМ/јан.12) Дополнително беше избришан чл. 5 од ЗИПРМ кој нормираше дека „просечната месечна нето плата по работник која ја исплатува работодавецот не може да биде пониска од 50% од просечната месечна нето плата по работник на одделот на кој му припаѓа работодавецот регистриран согласно со Националната класификација на дејностите, објавена во тековниот месец.“ (чл. 2 од ЗИЗИПРМ/јан.12)

Измената на ЗИПРМ од ноември 2012 година предвиде дека работодавачот може утврденото право на плата во 2013 година да го зголеми за 5% почнувајќи со исплатата од декември 2013 година.

Правото на работодавачот да го зголеми утврденото право на плата во висина од 5% остана да важи и со рогацијата од декември 2013 година, започнувајќи со исплатата за октомври 2014 година. (чл. 1 од ЗИЗИПРМ/дек.13)

¹¹⁸ Закон за исплата на платите во Република Македонија, Сл.весник на РМ, 70/94.

¹¹⁹ Закони за изменување на Законот за исплата на платите во Република Македонија, Сл.весник на РМ – 97/10, 11/12, 145/12, 170/13 и 139/14.

Намалување на процентот на зголемување на утврденото право на плата од страна на работодавачот, од 5% на 4% беше направено со измената од септември 2014 година. (чл. 1 од ЗИЗИПРМ/септ.14)

ЗАКОН ЗА МИНИМАЛНА ПЛАТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Законот за минимална плата во Република Македонија (ЗМП) беше донесен на 24.01.2012 година¹²⁰ и од тогаш има претрпено две измени и дополнувања. Првата измена на овој закон се случи на 10.02.2014 година, додека пак втората на 05.12.2014 година.¹²¹

Минималната плата е дефинирана во чл. 2 во ЗМП и истата гласи дека минималната плата претставува најнизок месечен износ на основна плата која работодавачот е должен да ја плати на работникот за работа извршена за полно работно време и исполнет нормиран учинок. Со законот е предвидено дека одредбите на овој закон се однесуваат и на работниците кои работат со скратено работно време кај одреден работодавач. Одредбите на овој закон не се однесуваат, односно применуваат на самовработените лица. (чл. 3) Во законот е предвидено дека минималната плата изнесува 39,6% од просечната бруто плата во РМ за претходната година, а висината на истата е предвидено да ја одредува Министерството за труд и социјална политика по претходно прибавено мислење од Економско - социјалниот совет. (чл. 4)

Надлежен за контрола при исплаќање на минималната плата е Државниот инспекторат за труд при Министерството за труд и социјална политика. (чл. 5) Предвидено е дека доколку инспекторот за труд утврди неправилности сторени од страна на работодавачот истиот е должен да состави записник во кој ќе бидат утврдени сите неправилности и ќе му остави рок од 8 дена во кој рок работодавачот е должен да ги отстрани неправилностите и истовремено ќе му биде врачена покана за спроведување на едукација на работодавачот. Едукацијата ја спроведува Државниот инспекторат за труд во рок не подолг од 8 дена од денот на спроведување на инспекцискиот надзор. Предвидено е дека доколку

¹²⁰ Закон за минимална плата, Сл.весник на РМ, 11/14.

¹²¹ Закони за изменување и дополнување на Законот за минимална плата, Сл.весник на РМ - 30/14 и 180/14.

работодавачот не се јави на едукацијата во тој случај се смета дека истиот успешно ја завршил и дека е едуциран. Доколку инспекторот на трудот по повторената контрола утврди дека работодавачот не ја отстранил неправилноста за која еднаш веќе му е посочено дека ја сторил во тој случај инспекторот е должен да поднесе барање за поведување на прекршочна постапка пред прекршочната комисија согласно закон. (чл. 6)

Со измените на Законот за минимална плата од 10.02.2014 година е прецизиран износот на минималната плата и е предвидено дека истата ќе изнесува 10.080 денари во нето износ која ќе започне да се применува од 1 јануари 2016 година. (чл. 1 и чл. 6 од ЗИЗМП/фев.14) Со оваа измена на законот е направена своевидна дискриминација на работниците кои работат во текстилната, чевларската и кожарската индустрија, кои важат за трудово-интензивни дејности, каде е предвидено дека минималната плата во овие сектори ќе биде во помал износ и тоа за 2014 година минималната плата во овој сектор ќе изнесува 7.500 денари, во 2015 година 8.050 денари, во 2016 година 9.000 денари, во 2017 година 9.590 денари и во 2018 година нејзиниот износ ќе биде 10.080 денари. (чл. 4 и чл. 5 од ЗИЗМП/фев.14)

Со измената на Законот за минимална плата од 05.12.2014 година дојде до измена на чл. 7 со што е направено своевидно поострување на глобите за работодавачите и за одговорното лице во правното лице, доколку не му биде исплатена минимална плата на работникот утврдена според закон. Па така, со оваа измена наместо дотогашниот износ на глобата од 6000 до 7000 евра за работодавачот, се предвиде дека доколку работодавачот во рок од седум дена, не му исплати минимална плата на работникот во висина утврдена според одредбите од овој закон, ќе му биде изречена глоба во износ од 8000 до 9000 евра, додека за одговорното лице во правното лице наместо дотогашниот износ на глобата од 3000 до 4000 евра, по ново е предвидена глоба во износ од 4000 до 5000 евра. Глоба во износ од 9.000 до 10.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач доколку во рок од една година го повтори прекршокот, а државниот инспектор за труд ќе донесе решение за забрана на работата на работодавачот во траење од 15 дена, за кој период ќе биде обврзан да исплати минимална плата и социјални придонеси за вработените. (чл. 1 од ЗИЗМП/дек.14)

ЗАКОН ЗА ПРИДОНЕСИ ОД ЗАДОЛЖИТЕЛНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРУВАЊЕ

Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување е донесен во 2008 година¹²² и истиот беше предмет на анализа и во првиот дел од оваа трудово - правна студија. Со овој закон се уредуваат видовите на придонеси за задолжително социјално осигурување, обврзниците за плаќање на придонеси, обврзниците за пресметка и уплата на придонеси, основниците на кои се плаќаат придонеси, стапките на придонеси, начинот на пресметка, роковите на плаќање на придонеси, контрола на пресметување и уплата на придонеси, како и други прашања кои се значајни за утврдување и плаќање на придонесите (чл. 1 од ЗПЗСО). Во временскиот период за кој е анализиран овој доста битен и актуелен закон (2010–2014), истиот претрпел дури 11 изменувања и дополнувања.¹²³

Со овие измени битно се ограничи правото на невработените лица да уживаат здравствено осигурување, стапките по кои се пресметуваат придонесите стагнираат или се намалуваат во споредба со 2009 година, а дополнително се предвиде и плаќање на придонеси за популарно наречените „хонорарци“. Како ретка позитивна измена може да се смета покачувањето на максималната основница за пресметка на придонеси од четири на дванаесет месечни просечни плати исплатени во Република Македонија.

Во првата измена и дополнување од 2010 година,¹²⁴ позначајни промени кои се воведуваат се ослободувањето од обврска за плаќање на придонес од здравствено осигурување за лицата кое се пријавуваат во Агенција за вработување на Република Македонија и кое писмено се изјасниле дека се пријавуваат само заради остварување на права од задолжително здравствено осигурување, како и обврската за самовработените лица самите да си ги пресметуваат своите придонеси, наместо како што беше претходно утврдено тоа да го прави Фондот за здравствено осигурување и Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на РМ. Покрај ова, стапките по кои се пресметуваат и уплаќаат придонесите од јануари 2011 година се покачија во споредба со тие од јануари 2010

¹²² Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување, Сл. весник на РМ, 142/2008.

¹²³ Закон за изменување и дополнување на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, Сл. весник на РМ, 166/10, 53/11, 185/11, 44/12, 15/13, 91/13, 170/13, 97/14, 113/14, 180/14 и 188/14.

¹²⁴ Закон за изменување и дополнување на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, Сл. весник на РМ, 166/2010.

година, но сепак мора да се забележи дека останаа пониски од стапките кои се плаќаа во јануари 2009 година. Во тој контекст, ова зголемување и не е премногу значајно.

Со оваа измена, се преуредуваат и прекршочните одредби, т.е. се предвидува глоба во износ од 2.000 до 2.500 евра во денарска противвредност која ќе му се изрече на обврзникот за пресметка и уплата на придонесите за сторен прекршок, доколку: 1) неправилно ја подготви пресметката и уплатата на придонесите ги изврши на погрешен износ и 2) постапи спротивно на членот 18 од овој закон (чл. 28-а). Исто така, се предвидува и глоба во износ од 3.000 до 3.500 евра во денарска противвредност да му се изрече на обврзникот за пресметка и уплата на придонесите за сторен прекршок, доколку изврши исплата на плата, дел од плата, надоместок на плата, пензија, односно друг паричен надоместок, а не пресмета и уплати придонеси во пропишаниот рок.

Во двете следни измени од 2011 година,¹²⁵ важно е да се напомене дека на индиректен начин се регулира правото на невработените лица да го остваруваат своето здравствено осигурување преку формулацијата „граѓанин кој не е дефиниран како обврзник за плаќање на придонес по една од основите од чл. 10 ст. 1 т. од 1 до т. 14 на овој закон“ во новододадениот член 10-а. Условот за овие граѓани да можат да ги остварат своите здравствени права е доколку во претходната календарска година оствариле приход кој не е поголем од 132.000 денари, или пак оствариле приход поголем од 132.000 денари, но не поголем од 264.000 денари во претходната календарска година, со услов во претходните два месеци да не оствариле поголем приход од 22.000 денари (чл. 10-б). Приходот ги опфаќа приходите на сите членови на семејството. Со следната измена од декември 2011 година оваа сума се ограничува, т.е. дополнително се намалува на тоа годишниот износ кој го оствариле овие граѓани не смее да е поголем од утврдениот износ на минимална нето плата за претходната календарска година, или по исклучок да не е повисок од годишниот износ на минимална основица за пресметка и плаќање на придонесите која според овој Закон изнесува 50% од просечната плата по работник во Република Македонија. Покрај тоа се предвидува граѓаните да поднесат изјава за остварените нето приходи за да може да ги остваруваат своите права од здравствено осигурување во образец чија содржина и форма се пропишани од страна на министерот. Овие две последни одредби околу задолжителната изјава и образецот беа укинати со Одлука на Уставен суд од 14 ноември 2012 година¹²⁶ по иницијатива на Движењето за социјална

¹²⁵ Закон за изменување и дополнување на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, Сл. весник на РМ, 53/2011 и 185/2011.

¹²⁶ У. бр. 157/2011 од 14.XI.2012 година.

правда „Ленка“. Според Уставниот суд, ваквата обврска уставното начело на владеењето на правото и правната сигурност на граѓаните на Република Македонија, бидејќи таквата обврска не е во функција на обезбедување поголема социјална сигурност во сферата на социјалната заштита, а во таа смисла и на начелото на солидарност.

Со измената од декември 2011 година, највисоката месечна основица за пресметка и уплата на придонесите се зголемува од четири на шест просечни месечни плати.

Стапките по кои се пресметуваат придонесите предвидени за годините 2012, 2013, 2014 останаа исти како што беа во 2011 година, а пак за 2015 година е предвидено стапките за пресметување на придонеси дополнително да се намалат.

Со измената од јули 2014 год.,¹²⁷ се предвидува како обврзници за плаќање на придонеси од задолжително здравствено осигурување и пензиско и инвалидско осигурување да бидат и лицата кои остваруваат приходи од извршување физичка и/или интелектуална работа, врз основа на договор за дело и/или авторски договор или друг договор (популарно наречени „хонорарци“) и притоа остваруваат надоместок повисок од износот на утврдената минималната плата. Обврзници за пресметка и уплата на придонесите се правните лица-нарачателите, а доколку е нарачател на договорот физичко лице, тогаш обврската за пресметка паѓа на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Република Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија, а обврската за уплата во овој случај ја имаат горенаведените лица. Од важењето на овие измени се иземаат лицата кои примаат пензија, што значи дека постои противуставно привилегирање на одредена група на граѓани без никакво валидно образложение.

Глобите предвидени за обврзникот за уплата на придонесите сам за себе, доколку не го достави договорот за дело и/или авторскиот договор или друг договор до Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Република Македонија се движат од 500 до 1000 евра во денарска противвредност, што воопшто не е занемарлива сума ако се има во предвид дека на некои од овие работници им се исплаќаат навистина ниски хонорари.¹²⁸

¹²⁷ Закон за изменување и дополнување на Законот за присонеси од задолжително социјално осигурување, Сл. весник на РМ, 113/2014.

¹²⁸ Со измените од 2015 година се прави дистинкција помеѓу лицата кои се вработени и остваруваат дополнителни приходи по основ на авторски договор или договор за дело и невработените лица кои остваруваат приходи по овој основ. Овде се предвидува дека основицата на која вработените

Лицата кои се обврзници за уплата на придонесите сами за себе, се должни да достават пријава за износот на примениот надоместок по основ на договор за дело и/или авторски договор или друг договор до Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија најдоцна во рок од 5 дена по приемот на надоместокот. Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија по службена должност доставува евиденција до Управата за јавни приходи, Фондот за здравствено осигурување на Македонија и Агенцијата за вработување на Република Македонија. Рокот кој се предвидува е премногу краток, а казните доколку овој рок не се испочитува се премногу рестриктивни и високи и истите се движат од 500 до 1000 евра во денарска противвредност. Се вовеле и максимална основица за пресметка на придонеси за самовработените лица во висина од осум просечни исплатени плати на ниво на РМ.

Овие измени за хонорарците наидоа на жестоки осуди и бурни реакции во јавноста, на што се должат и честите измени кои во одредена мера се поповолни за хонорарците од првичните предвидени измени од 2014 година. Како и да е, треба да се нагласат неколку битни моменти од правен аспект. Прво, хонорарното ангажирање по својата природа е флексибилно и периодично за разлика од редовниот работен однос и правата кои се уживаат од редовен работен однос се поголеми отколку во случајот на хонорарното ангажирање. Аналогно на ова и финансиските средства во случајот на редовен работен однос се постабилни и постои поголема сигурност дека истите тие вработеното лице ќе ги прима подолг период отколку тој што е хонорарно ангажиран. Па затоа, плаќањето на придонеси на хонорарците, директно удира врз нивниот стандард и финансиска благосостојба. Второ, во случајот кога некое лице е во работен однос и истовремено остварува дополнителни приходи преку хонорарно ангажирање, тоа е принудено по втор пат да плаќа придонеси, иако веќе еднаш придонесите ги платило како вработено лице. Трето, постои голема опасност од хонораризација на работниците, особено во трудово-интензивните гранки и во услужниот сектор, каде што со оваа мерка многу од работодавачите би биле поттикнати да склучуваат

лица плаќаат придонеси е разликата помеѓу остварениот приход по овој основ и висината на просечната плата по работник утврдена за месец јануари во тековната година. Со други зборови, ако заработениот износ е понизок од просечната плата по работник утврдена за месец јануари во тековната година тогаш овие лица не плаќаат придонеси за социјално осигурување. За лицата кои се невработени основицата на која се пресметуваат придонесите е разликата помеѓу остварениот приход и минималната плата утврдена со Закон. Ако овие невработени лица остваруваат приход понизок од утврдената минимална плата со Закон, тогаш не се должни да ги плаќаат придонесите за социјално осигурување. Со измените од 2015 година, обврската за пресметка на придонесите на овие две категории на граѓани паѓа на ФПИОМ, а обврската за уплата ја имаат самите лица, освен во случаите кога лицето склучува ваков тип на договор со работодавач кај кој е во работен однос или со други правни лица кои имаат сопственичка, организациска или управувачка поврзаност со работодавачот.

ваков тип на хонорарни договори (со што хонорарно ангажираните работници би биле социјално осигурани) и да го избегнат договорот за вработување. Ова би значело дека работниците нема да ги уживаат правата од Законот за работни односи (платен годишен одмор, платено боледување, синдикално организирање и сл.) туку за нив ќе важи Законот за облигациони односи.

ЗАКОН ЗА ЕВИДЕНЦИИТЕ ОД ОБЛАСТА НА ТРУДОТ

Законот за евиденциите од областа на трудот¹²⁹ во петгодишниот период на истражувањето и анализата на законските прописи претрпе две измени и дополнувања, по еднаш во 2011 и 2012 година.¹³⁰

Како единствени позначајни промени кои овој закон ги претрпе од неговото донесување, па се до крајот на 2009 година беа оние со кои се пропишаа повисоки парични казни за постапување спротивно на одредбите од овој закон.

Со изменувањата и дополнувањата на овој закон (2010-2014) се воведоа две нови евиденции кои ги води АВРМ, а дополнителни промени настанаа и со намалувањето на казните за работодавачите, директорите, односно одговорните лица кај работодавачот и работниците кои ги водат евиденциите.

1. Прекршочни одредби

Рогацијата од 2011 година беше целосно посветена на прекршочните одредби. Во врска со висината на казните следеше нивно намалување и тоа кај сите засегнати страни: работодавачот, директорот, односно одговорното лице и работникот задолжен за водењето на евиденциите. Најпрво, дојде до намалување на казните за работодавачот ако не ги води или неуредно ги води евиденциите за вработените работници, за потребата од работници, за платите, за повредите при работа, за штрајковите организирани кај работодавачот и евиденцијата за корисниците на права од инвалидско осигурување, од претходно утврдените 2.000 до 4.000 ЕУР на 3.000 до 3.300 ЕУР. За истиот овој прекршок казната за директорот, односно одговорното лице кај работодавачот се намали од околу 1.000 до 5.000 ЕУР на 2.000 до 2.200 ЕУР (чл. 1 од ЗИЗЕОТ/11), со што претходно утврдената максимална можна граница за казнување беше повеќе од двојно намалена.

Се намали глобата за работодавачот, од претходно утврдениот фиксен износ од 500 ЕУР на износ од 300 до 330 ЕУР, кој во евиденцијата за повреди при работа нема да ги внесе податоците во пропишаниот

¹²⁹ Закон за евиденциите од областа на трудот, Сл. весник на РМ, 16/04.

¹³⁰ Закони за изменување и дополнување на Законот за евиденциите од областа на трудот, Сл. весник на РМ – 17/11 и 166/12.

рок согласно овој закон, во пропишаниот рок не достави пријава и одјава за вработување и осигурување и пријава и одјава за упатување на работникот на работа во странство, или во овие пријави внесе неточни податоци и истите не ги запишува на начин пропишан со овој закон (чл. 2 од ЗИЗЕОТ/11).

Глобата од 200 до 500 ЕУР за работниците кои нема да пријават промена на податоците запишани во евиденцијата за вработените работници, односно невработените лица, по пат на изјава ќе дадат неточни податоци или заминат на работа во странство, а по враќањето во пропишаниот рок нема да се пријават во АВРМ, беше намалена на износ од 300 до 330 ЕУР (чл. 4 од ЗИЗЕОТ/11). Во врска со овие поведенија се вовеле и процедурална одредба, чл. 57-б, со која се пропиша дека доколку инспекторот на трудот утврди дека е сторена неправилност ќе состави записник и ќе укаже за нејзино отстранување во рок од 8 дена, а истовремено ќе врачи и покана за едукација на работникот или работодавачот, која се спроведува во рок не подолг од 8 дена од денот на спроведувањето на инспекцискиот надзор. Доколку во закажаниот термин лицето над кое се спроведува едукацијата не се јави на истата, ќе се смета дека едукацијата е спроведена. Во случај кога констатираните неправилности се навреме отстранети, инспекторот на трудот донесува заклучок со кој ја запира постапката на инспекциски надзор, во спротивно поднесува барање за поведување на прекршочна постапка (чл. 3 од ЗИЗЕОТ/11).

2. Останати промени¹³¹

Со изменувањето и дополнувањето на овој закон од 2012 година во областа на трудот се вовеле нова евиденција на корисници на јавни средства од Агенцијата за вработување на РМ, а дополнително се промени начинот на евидентирање на невработените лица кои се евидентираат според начинот на барање работа, при што сега се врши селектирање на оние невработени лица кои активно бараат работа и се регистрирани во Агенцијата за вработување на РМ, а во засебна евиденција се евидентираат пасивните баратели на работа (чл. 1 од ЗИДЗЕОТ/12).¹³² Исто така, кај овие новововедени евиденции беа утврдени и видовите податоци кои тие задолжително треба да ги содржат (чл. 3 и 4 од ЗИДЗЕОТ/12).

¹³¹ Интересно е да се наведе дека овој закон сеуште оперира со терминот „мнозински“, а не „репрезентативен“ синдикат, кој согласно измените на Законот за работни односи од 2009 година (Сл.весник на РМ, 130/09) се смета како носител на правата на застапување на работниците.

¹³² Со влегувањето во сила на овој Закон за изменување и дополнување, по којзнае кој пат, се вовеле повторна обврска за пререгистрирање на невработените лица согласно новите видови евиденции.

Евиденциите на невработените лица и на останатите лице кои активно бараат работа се води, престанува да се води и пријавата на промената на податоци се врши согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност (чл. 5 од ЗИДЗЕОТ/12).¹³³

ЗАКОНИ КОИ СОДРЖАТ ОДРЕДБИ ЗА ШТРАЈКОТ

Одредби за штрајкот се содржани во дури 20 закони. Од 2005 година главниот законски акт со кој се регулира ова право на работниците е Законот за работните односи. Покрај овој закон како *lex generalis*, одредби кои го регулираат правото на штрајк во сите области содржат и Кривичниот законик, Законот за агенциите за привремени вработувања и Законот за евиденциите од областа на трудот. Дополнително, одредби кои го регулираат штрајкот, а кои се однесуваат на помал или поголем дел од невработените содржат и: Законот за мирно решавање на работните спорови, Законот за јавните претпријатија, Законот за установите, Законот за невработените во јавниот сектор, Законот за културата, Законот за основното образование, Законот за средното образование, Законот за здравствена заштита, Законот за административни службеници, Законот за судовите, Законот за судска служба, Законот за внатрешни работи, Законот за полиција, Законот за шумите, Законот за одбрана и Законот за служба во Армијата на Република Македонија.

Од овие закони претходно во оваа трудово - правна студија веќе се анализирани Законот за работни односи, Законот за мирно решавање на работните спорови, Законот за агенции за привремени вработувања, Законот за евиденциите во областа на трудот и Законот за невработените во јавниот сектор. Од останатите закони, промени на одредбите за штрајк во периодот од 2010 до 2014 година настанаа кај следните седум закони и тоа: Законот за здравствена заштита, Законот за основното образование, Законот за средното образование, Законот за административни службеници, Законот за судска служба, Законот за шумите и Законот за служба во Армијата на Република Македонија.

¹³³ Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл.весник на РМ – 25/2000, 101/2000, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14 и 113/14.

Во периодот пред 2010 година дојде до значителни ограничувања на правото на штрајк. Помеѓу позначајните негативни промени се: лишувањето на мнозинството работници во претпријатието од правото да организираат штрајк без синдикат, условувањето на почетокот на штрајкот со потенцијално одолговлекувачката постапка за помирување, определувањето на работи кои не смеат да се прекинат за време додека трае штрајкот, овозможувањето штрајкот да биде судски забранет и работодавачот да побара надомест на штета од штрајкувачите. Покрај тоа, речиси во целиот јавен сектор се воведени уште поригорозни услови за отпочнување и/или организирање на штрајк од оние што се предвидени за останатите дејности. Воведена е и забрана на штрајк во Министерството за внатрешни работи во воена, вонредна или кризна состојба и во Армијата на Република Македонија во воена и вонредна состојба, како и во случај на извршување меѓународни договори што се однесуваат на вежбовни активности, обука, мировни или хуманитарни операции. Што се однесува до позитивните промени во периодот пред 2010 година, тие се и помалубројни и помалку важни во споредба со негативните промени. Посуштински позитивни промени се: воведувањето на забрана работникот да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирање или учество во законски организиран штрајк, воведувањето на можноста за организирање штрајк на солидарност и стекнувањето право на плата за време на штрајк за државните службеници и за професионалните војници и воените старешини при АРМ.

Во периодот 2010-2014 година преку законите кои претходно не беа анализирани во студијата дојде до следните две поважни намалувања на правата на работниците во однос на остварувањето на правото на штрајк: прво, на припадниците на судската полиција им беше наметната обврска да штрајкуваат на начин на кој, меѓу другото, нема да се нарушува редовното извршување на работата, а со што фактички дојде до негирање на нивното право на штрајк и, второ, во основните и средните училишта директорите беа овластени, за време на штрајкот, да обезбедат замена на вработените кои штрајкуваат. Позитивни промени, пак, се следниве две: прво, укинувањето на ограничувањето на правото на штрајк на воените лица и цивилните лица на служба во АРМ на најмногу еднаш во текот на годината и, второ, стекнувањето со право на плата за време на штрајк на јавните и судските службеници. Но, во врска со стекнувањето на право на плата за време на штрајк треба да се истакне дека како во овој случај, така и во претходните, ваквите одредби се воведуваат во контекст на отежнување на можноста за остварување на правото на штрајк со што реалната можност за остварување на ова право е намалена.

ЗАКОН ЗА ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА

Од независноста на Република Македонија, па се до денес се донесени вкупно два закони за здравствена заштита, првиот во 1991 година, а вториот во 2012 година.¹³⁴ Одредбите за штрајк во овој закон се воведени во 1993 година. Одредбите кои тогаш беа пропишани (чл. 17, ЗИД333/93) не претрпеа големи промени со измените и дополнувањата на овој закон (1991) и со носењето на новиот закон во 2012 година.

333 (2012) донесе две помали промени во одредбите што се однесуваат на штрајкот во здравството. Прво, беше прецизирано дека поставувањето на в.д. директор од страна на Владата, во случај ако се констатира дека здравствената установа во која се штрајкува не обезбедила итна медицинска помош и минимална функција на сите организациони делови во процесот на работата, се однесува на јавните здравствени установи (чл. 288, 333/12) и, второ, беше воведена глоба од 3.000 до 6.000 евра за здравствената установа која нема да обезбеди вршење на здравствена дејност во услови на штрајк (чл. 306, 333/12). Со измените и дополнувањата на 333 (2012) донесени до крајот на 2014 година одредбите за штрајк не претрпеа промени.

ЗАКОН ЗА ОСНОВНО ОБРАЗОВАНИЕ И ЗАКОН ЗА СРЕДНО ОБРАЗОВАНИЕ

Остварувањето на правото на штрајк на вработените во образованието е регулирано со одредбите од Законот за работни односи, Законот за установи, Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за мирно решавање на работните спорови. Покрај одредбите од овие закони, од септември 2014 година, дополнителни одредби за остварувањето на правото на штрајк на вработените во основното и средното образование се пропишани и во Законот за основно образование и Законот за средно образование.¹³⁵ Овие два закони претходно не содржеа одредби кои го регулираа штрајкот,¹³⁶ а беа внесени како дел од стратегијата на Владата на РМ да го спречи најавениот штрајк во образованието од страна на Синдикатот за образование, наука и култура (СОНК).

¹³⁴ Закон за здравствената заштита, Сл. весник на РМ, 38/91, 46/93, 55/95, 10/2004, 84/2005, 111/2005, 65/2006, 5/2007, 77/2008, 67/2009, 88/10, 44/11 и 53/11. Закон за здравствената заштита, Сл. весник на РМ, 43/12, 145/12, 87/13 и 164/13, 43/14 и 188/14.

¹³⁵ Закон за основното образование, Сл. весник на РМ, 103/08, 33/10, 116/10, 156/10, 18/11, 15/11, 6/12, 100/12, 24/13, 41/14, 116/14 и 135/14. Закон за средното образование, Сл. весник на РМ, 44/95, 24/96, 34/96, 35/97, 82/99, 29/02, 40/03, 42/03, 67/04, 55/05, 113/05, 35/06, 30/07, 49/07, 81/08, 92/08, 33/10, 116/10, 156/10, 18/11, 51/11, 6/12, 100/12, 24/13, 41/14, 116/14 и 135/14.

¹³⁶ Одредби за штрајк не содржеше ниту претходниот Закон за основното образование (1995), Сл. весник на РМ, 44/95, 24/96, 34/96, 35/97, 82/99, 29/2002, 40/2003, 42/2003, 63/2004, 82/2004, 55/2005, 81/2005, 113/2005, 35/2006, 70/2006 и 51/07.

Одредбата која е внесена во законите за основно и средно образование е истоветна. Таа го овластува директорот на основното/средното училиште, откако ќе добие согласност од градоначалникот, а за државните училишта од министерот, да го обезбеди остварувањето на воспитно-образовната работа преку замена на вработените кои штрајкуваат, за времето додека трае штрајкот (чл. 3, ЗИДЗОО/септ.14, чл. 1, ЗИДЗСО/септ.14). Со воведувањето на оваа обврска на директорот на училиштето, сериозно се нарушува правото на штрајк на вработените во основното и средното образование, бидејќи тоа ги одвраќа вработените да го искористат своето право на штрајк поради страв дека ќе го изгубат работното место, а исто така преку оваа одредба сериозно се доведува во прашање ефективноста на штрајкот како мерка која им стои на располагање на вработените за заштита на своите права.

ЗАКОН ЗА АДМИНИСТРАТИВНИ СЛУЖБЕНИЦИ

Овој закон е донесен во февруари 2014, а почна да се применува од февруари 2015 година (чл. 113, ЗАС).¹³⁷ Тој регулира материја која претходно беше регулирана со два закони, Законот за државни службеници и Законот за јавни службеници.¹³⁸ Првиот од овие закони беше донесен во 2000 година и не содржеше промени на одредбите за штрајк во периодот 2010-2014 година, додека вториот беше донесен во овој период, поточно во 2010 година, и воведо слични одредби во однос на одвивањето на штрајкот на јавните службеници какви што претходно важеа за државните службеници. Со единствениот член од ЗЈС кој се однесува на штрајкот се пропиша дека јавните службеници имаат право на штрајк организиран во согласност со закон и се должни, како и државните службеници, во остварувањето на правото на штрајк, да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на институцијата и неопходно ниво во остварувањето на правата и интересите на граѓаните и на правните лица (чл. 31, ЗЈС/10). Единствената разлика во однос на државните службеници беше тоа што при штрајк на јавните службеници не беше пропишана нивна обврска да обезбедат извршување на ратификуваните меѓународни договори.

Со измените и дополнувањата на овој закон не дојде до промена на овој негов член. Сепак, опсегот на примена на законот претрпе промени преку четири одлуки на Уставниот суд и една измена и дополнување на законските одредби. Со петте одлуки на Уставниот

¹³⁷ Закон за административни службеници, Сл. весник на РМ, 27/14.

¹³⁸ Закон за државните службеници, Сл. весник на РМ, 59/2000, 112/2000, 34/01, 103/01, 43/02, 98/02, 17/03, 40/03, 85/03, 17/04, 69/04, 81/05, 61/06, 36/07, 161/08, 06/09, 114/09, 35/10, 197/10, 36/11, 6/12, 24/12, 15/13, 82/13, 106/13 и 132/14. Закон за јавните службеници, Сл. весник на РМ, 52/10, 36/11, 6/12, 24/12, 15/13, 82/13, 106/13 и 132/14.

суд,¹³⁹ донесени во периодот септември 2011– мај 2013 година, од примената на одредбите на овој закон беа изземени вработените во здравството, образованието, науката, културата, општините и јавните претпријатија основани од Република Македонија. На тој начин опфатот на примена на одредбите на овој закон беше драстично намален. Овој опфат беше во мала мера дополнително зголемен со измената и дополнувањето од јули 2013 година која прецизира дека Законот за јавни службеници се однесува и на вработените во јавните претпријатија кои вршат стручно-административни, нормативно-правни, извршни, управни, статистички, административно-надзорни, плански, кадровски, материјално-финансиски, сметководствени, информатички работи и други работи од административна природа, во врска со вршењето на работи од јавен интерес согласно со закон (чл. 1, ЗИДЗЈС/јули.13).

Споредено со законите за државните и јавните службеници, Законот за административни службеници донесе две промени на одредбите за штрајкот. Прво, овој закон, за разлика од претходните, не содржи одредби за начинот на штрајкување. Но, тоа не значи дека административните службеници повеќе не се должни да почитуваат дополнителни ограничувачки одредби во однос на начинот на штрајкување. Имено, Законот за вработените во јавниот сектор, кој се однесува и на административните службеници, ги содржи истите ограничувачки одредби за начинот на штрајкување како и Законот за државните службеници (чл. 27, ЗДС и чл. 32, ЗВЈС). Тоа значи дека со донесувањето на Законот за вработените во јавниот сектор должноста за почитување на ратификуваните меѓународни договори при штрајк важи и за службениците кои претходно беа дефинирани како јавни службеници. Со втората промена, која е позитивна, право на плата за време на штрајк во висина од 60% од платата што ја примиле претходниот месец им е дадено не само на државните, туку и на јавните службеници (чл. 97, ЗАС).

ЗАКОН ЗА СУДСКА СЛУЖБА

Во 2008 година беше донесен првиот Закон за судска служба, кој во 2014 година беше заменет со нов.¹⁴⁰ Овие закони содржат дополнителни одредби за правото на штрајк на вработените во судската служба и на припадниците на судската полиција.

Во однос на вработените во судската служба, измените и

¹³⁹ У.бр.77/2011 од 21.ИХ.2011, У.бр.184/2011 од 15.ИИ.2012, У.бр.221/2011 од 11.ИВ.2012, У.бр.55/2012 од 24.ИВ.2013 и У.бр.42/2012 од 9.В.2013 година.

¹⁴⁰ Закон за судска служба, Сл. весник на РМ, 98/2008, 161/2008, 6/2009 и 150/10. Закон за судска служба, Сл. весник на РМ, 43/14. Овој закон е донесен во март 2014, а почнува да се применува од февруари 2015 година (чл. 146, ЗСС/14).

дополнувањата на ЗСС (2008) не донесоа промена на одредбите за штрајк, но при донесувањето на новиот ЗСС (2014) дојде до три промени. Првата промена донесе одредено проширување на работите кои вработените се должни да ги извршуваат за време на штрајк. Одредбата од ЗСС (2008), дека во текот на штрајкот треба да се извршуваат работите кои се во врска со закажаните расправи и рочишта, односно со јавните седници за донесување и доставување на сите одлуки во законскиот рок (чл. 33, ЗСС/08), ја нема во новиот ЗСС (2014), но сè уште е на сила во Законот за судовите (чл. 98, ЗС/06).¹⁴¹ Наместо оваа одредба од стариот ЗСС, во новиот ЗСС е пропишано дека во текот на штрајкот вработените во судската служба се должни да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на судот и неопходно ниво на остварување на правата и интересите на граѓаните и на правните лица (чл. 59, ЗСС/14). Втората промена се состои во тоа што ЗСС (2014), за разлика од ЗСС (2008), не содржи одредба според која непочитувањето на одредбите што се однесуваат на работата во услови на штрајк претставува потешка дисциплинска повреда (чл. 52, ЗСС/08). Третата промена, пак, е додавањето на одредба во ЗСС (2014) според која судските службеници, исто како и административните службеници, за време на штрајк имаат право на плата во висина од 60% од платата што ја примиле претходниот месец (чл. 77, ЗСС/14).

Што се однесува до припадниците на судската полиција, тие, со измената и дополнувањето на ЗСС (2008) од 2010 година, покрај останатите ограничувања на начинот на одвивање на штрајкот кои беа пропишани за нив во 2008 година (чл. 86, ЗСС/08), добија уште една дополнителна обврска: да го остваруваат своето право на штрајк на начин на кој нема се нарушува редовното извршување на работата (чл. 35 и 37, ЗИДЗСС/10). Со воведувањето на оваа дополнителна обврска за припадниците на судската полиција фактички дојде до негирање на нивното право на штрајк, зашто останува нејасно како е воопшто можно да се штрајкува, а при тоа да не се нарушува редовното извршување на работата? При донесувањето на новиот ЗСС, претходно важечките одредби кои се однесуваа на правото на штрајк на припадниците на судската полиција останаа непроменети (чл. 139, ЗСС/14).

ЗАКОН ЗА ШУМИТЕ

Од независноста на Република Македонија се донесени два закони за шумите: во 1997 и 2009 година.¹⁴² Законот за шуми (1997) и неговите измени и дополнувања не содржат одредби за штрајк. Одредби за штрајк

¹⁴¹ Закон за судовите, Сл. весник на РМ, 58/2006, 35/2008 и 150/10.

¹⁴² Закон за шумите, Сл. весник на РМ, 47/97, 7/00, 89/04, 54/07 и 103/08. Закон за шумите, Сл. весник на РМ, 64/09, 24/11, 53/11, 25/13, 79/13, 147/13, 43/14 и 160/14.

не беа внесени ниту во новиот Закон за шумите (2009). Дури во 2014 година, законодавецот внесе одредби за штрајк во овој закон, со кои се регулира правото на штрајк на вработените во шумската полиција (нов чл. 82-з, чл. 2, ЗИДЗШ/март.14).¹⁴³ Овие одредби се истоветни со оние одредби од Законот за внатрешни работи (2014) кои се однесуваат на процедурата за отпочнување и на начинот на одвивање на штрајкот на вработените во Министерството за внатрешни работи (чл. 158 и 159, ЗВР/14).¹⁴⁴ Ако, пак, се направи споредба со одредбите од Законот за јавни претпријатија, кој се однесува и на јавните претпријатија кои стопанисуваат со шумите (чл. 2, ЗЈП), ќе се заклучи дека одредбите од ЗШ предвидуваат поедноставна процедура за отпочнување на штрајкот, додека во однос на останатите обврски кои им се наметнуваат на работниците кои штрајкуваат не постои некоја позначајна разлика помеѓу овие два закони.

ЗАКОН ЗА СЛУЖБА ВО АРМИЈАТА НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Во 2010 година е донесен нов Закон за служба во Армијата на Република Македонија, со кој беше заменет претходниот закон од 2002 година.¹⁴⁵ Новиот закон донесе една позитивна промена во однос на остварувањето на правото на штрајк на вработените во одбраната. Имено, со него беше укината одредбата од стариот закон според која правото на штрајк на воените лица и цивилните лица на служба во АРМ се ограничува на најмногу еднаш во текот на годината (чл. 16 и 251, ЗСАРМ/02). Одредбата, пак, со која се пропишува дека висината на платата на професионалните војници и воените старешини (т.е. на активниот воен персонал) за време на штрајк изнесува 60% од платата што ја примиле претходниот месец остана иста (чл. 177, ЗСАРМ/02 и чл. 167, ЗСАРМ/10).

Со измените и дополнувањата на ЗСАРМ (2010) до 2014 година не дојде до промени кај одредбите кои се однесуваат на штрајкот.

¹⁴³ Одредбите содржани во измената и дополнувањето на ЗШ од март 2014 година почнаа да се применуваат од февруари 2015 година (чл. 6, ЗИДЗШ/март.14).

¹⁴⁴ Закон за внатрешни работи, Сл. весник на РМ, 42/14 и 116/14.

¹⁴⁵ Закон за служба во Армијата на Република Македонија, Сл. весник на РМ, 62/02, 98/02, 25/03, 71/03, 112/05, 134/07 и 6/09. Закон за служба во Армијата на Република Македонија, Сл. весник на РМ, 36/10, 23/11, 47/11, 148/11, 55/12 и 29/14.

НАЦРТ УСТАВНИ АМАНДМАНИ НА УРМ

АМАНДМАН XXXIX – УСТАВНА ТУЖБА

Со воведувањето на уставната тужба Република Македонија влегува во редот на најголемиот број европски земји кои го инкорпорирале овој правен институт со кој се прави значајно проширување на надлежноста на Уставниот суд на РМ, пред се од аспект на зајакнувањето на човековите права и слободи дефинирани во Уставот. Амандманот XXXIX предвидува надлежност на Уставниот суд да решава по уставна тужба поднесена од физичко или од правно лице, изјавена против поединечен акт или дејствие на државен орган, единица на локалната самоуправа или носител на јавни овластувања со кои му се повредуваат слободите и правата на човекот и граѓанинот, и тоа: еднаквоста на граѓанинот во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското убедување, имотната и општествена положба, правото на живот, забраната за мачење, на нечовечко или понижувачко однесување, на казнување и на присилна работа, правото на слободата на човекот, правото на презумпција на невиност и фер судење, слободата на уверувањето, совеста, мислата и јавното изразување на мислата, слободата на говорот, јавниот настап, јавното информирање, слободното основање на институции за јавно информирање, слободата и неповредливоста на писмата и на сите други облици на комуникација, сигурноста и тајноста на личните податоци, слободата на вероисповеста, слободата на здружување, правото на собирање и изразување јавен протест, почитувањето и заштитата на приватноста на личниот и семеен живот, на достоинството и угледот, неповредливоста на домот, како и правото на слободно движење, кога се исцрпени или не се предвидени други домашни редовни правни лекови за нивна заштита. Со ставовите 2 и 3 од овој амандман се врши дополнително проширување на надлежноста на Уставниот суд, но тие не се предмет на оваа студија, бидејќи на директен начин не ги тангираат работничките права.

Ваквата формулација, иако недвосмислено ја проширува досегашната рестриктивна надлежност на Судот,¹⁴⁶ од досегашните 3 уставно загарантирани слободи и права на 15, сепак сеуште во голема мера

¹⁴⁶ Според чл. 110 ал. 3 од Уставот на РМ: „Уставниот суд на Република Македонија ги штити слободите и правата на човекот и граѓанинот што се однесуваат на слободата на уверувањето, совеста, мислата и јавното изразување на мислата, политичкото здружување и дејствување и забраната на дискриминација на граѓаните по основ на пол, раса, верска, национална, социјална и политичка припадност.“

е присутна селективноста на предлагачот при изборот кои слободи и права ќе можат да бидат предмет на заштита, па така сегашната енумерација ги опфаќа само граѓанските и политички слободи и права, а целосно ги изостава економските, социјалните и културните права. Вторите, исто како и првите се загарантирани со Уставот на РМ, па било каква хиерархиска поделба на битни и помалку битни, односно приоритизирањето на едни во однос на други загарантирани слободи и права претставува значаен недостаток, посебно ако се има предвид дека токму социјалните права се едни од најфлагрантно кршените уставно загарантирани права во праксата. На пример, според текстот на амандманот, не постои можност за поднесување уставна тужба за заштита на правото на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност (чл. 32), правото на социјална сигурност и социјално осигурување (чл. 34), правото на синдикално организирање (чл. 37) или правото на штрајк (чл. 38), кои универзално се признаени за „основни“ права, посебно согледано преку досегашната јуриспруденција на Европскиот суд за човекови права.

Доколку навистина интенцијата на предлагачот е унапредување и зајакнување на заштитата на човековите права и слободи, тогаш требаше да бидат прифатени сугестиите на експертите и стручната јавност кои сугерираа таксативното набројување да биде заменето со една општа формулација која би ги опфатила сите права и слободи гарантирани со Уставот, како и оние гарантирани со Европската конвенција за човекови права и останатите меѓународни конвенции кои ги штитат правата на човекот ратификувани во согласност во Уставот, со што со ваквата формулација би дошло до хармонизација со чл. 8 ст. 1 и ст. 8,¹⁴⁷ и чл. 118¹⁴⁸ од Уставот на РМ и целосно би се применил супсидијарниот принцип во процесот на заштита на загарантираните права и слободи, со што би се следела успешната примена на уставните тужби во земјите од поранешна СФРЈ како Словенија и Хрватска или пак Германија, чиј модел го следеа најголемиот дел на европски земји при имплементирањето на овој позитивно-процесен инструмент. Исто така, можеби уместо ќе беше доколку експлицитно се нормираше дека поднесувањето на уставната тужба не подлежи на судски или било какви други такси.

¹⁴⁷ „Темелни вредности на уставниот поредок на Република Македонија се:

- основните слободи и права на човекот и граѓанинот признати со меѓународното право и утврдени со Уставот;

- хуманизмот, социјалната правда и солидарноста.“

¹⁴⁸ „Меѓународните договори што се ратификувани во согласност со Уставот се дел од внатрешниот правен поредок и не можат да се менуваат со закон.“

За еден правен лек да биде сметан за ефективен, тој не треба само да звучи така теоретски, туку треба да биде и применлив во практиката и да се гарантира дека со неговата употреба нема дополнително да се пролонгира постапката за заштита на загарантираните права. Ова е значајно да се потенцира поради два фактори од технички и емпириски карактер. Според првиот, проширената надлежност на Уставниот суд неминовно ќе значи дека сега Судот ќе мора да постапува по доста поголем број на предмети, посебно поради веројатноста дека Европскиот суд за човекови права ќе бара исцрпување на овој правен лек пред да може да се поднесе апликација против Република Македонија. Според вториот, ако направиме подетална анализа на ефективноста на барањата за заштита на слободите и правата согласно чл. 113 ал. 3 од Уставот, ќе дојдеме до заклучок дека Уставниот од формирањето во 1991 година па се до денес има утврдено само една повреда на правата на граѓаните (Одлука У.бр. 84/2009 од 10.II.2010 година), што секако е загрижувачки податок ако се има во предвид новата проширена надлежност.¹⁴⁹

Сепак, за уставната тужба да не остане само декларативна заложба, уште пред таа да се воведо ќе мора да се извршат одредени промени пред се во внатрешно-организациониот начин на функционирање на Уставниот суд, односно зголемување на ресурсите и капацитетите поради зголемената активност која неминовно ќе настане, па затоа можеби од аспект на ефикасноста во заштитата на правата и слободите на граѓаните би било подобро сегашниот состав на Судот, во иднина, да биде проширен. За жал, предлагачот не нуди никакви гаранции или планови околу тоа како оваа нужна мерка би била изведена во реалноста.

Секако, позитивен чекор кој е за поздравување е дополнителниот Амандман XI со кој се пропишува дека начинот и постапката пред Уставниот суд ќе се уредат со посебен Закон за Уставниот суд кој ќе го замени досегашниот чл. 113, а секако тоа ќе значи дека и постапувањето по уставната тужба ќе биде подведено под новата легислатива,¹⁵⁰ додека пак Деловникот ќе остане да ги регулира техничките аспекти за внатрешното организирање и функционирање на Уставниот суд.

¹⁴⁹ Од достапните податоци за прегледот на работата до 2009 година, Уставниот суд постапувал по вкупно 154 барања за заштита на слободите и правата на граѓаните, додека пак во периодот 2010 - 2014 година по вкупно 88 барања.

¹⁵⁰ Постапката за заштита на загарантираните права и слободи од чл. 110 ал. 3 од Уставот е уредена со чл. 51-57 од Деловникот на Уставниот суд (1992).

ЗАКЛУЧОК

КЛАСНА ОФАНЗИВА НА КАПИТАЛОТ КОЈА МОРА ДА ЗАПРЕ!

Логичкиот континуитет со првиот дел од студијата *„Обезвреднување на трудот: Анализа на трудово-правната анализа во време на транзицијата“*, уште еднаш ни покажува дека ситуацијата со работничките права и *de facto* и *de jure* се влошува и соодносот помеѓу силите на капиталот и трудот оди апсолутно на штета на интересите на трудот. Дури и кога се работи за некакви подобрувања (значителни или незначителни) политичката моќ на капиталот и неговата привилегирана положба е сосема доволна за анулирање на позитивните законски прописи. Маската на либералната демократија најдобро паѓа кога суштинските економски интереси на капиталот се загрозувани!

Овој процес не е воопшто случаен, туку се работи за плански изведена политика која доликува на една капиталистичка земја на периферијата, која заради својата специфична геополитичка положба е принудена да прави отстапки на меѓународната капиталистичката класа која секогаш доаѓа да инвестира каде што ќе добие државна помош и каде цената на трудот ќе биде доволно ниска за висината на профитот да биде осигурена. Па така, работничките права се колатерална штета и нивното жртвување се очекува да биде оправдано со астрономски економски раст и благосостојба од која наводно сите ќе имаме бенефит. Намалувањето на политичката моќ на организираниот труд е само последица на силната пропаганда на неолибералната идеологија, која го глорифицира „успехот на поединецот и неговите претприемачки квалитети“ и која парадоксално се прикажува себеси како „неидеолошка“ и „научна“ позиција. Работничката класа, во отсуство на моќни и класно ориентирани синдикати, работнички партии кои би биле канализатор и градител на класната свест, се повеќе се одрекува од сопствената сила и се води од оваа наводна „неидеолошка“ доктрина за барање на сопствена среќа со индивидуални напори. Во оваа ситуација, силно се распространува ситно-сопственичка (во марксистичката терминологија се користи изразот петит-буржоаска) свест помеѓу осиромашените слоеви кои спасот го гледаат во снаоѓањето на пазарот и во склад со горенаведената владеачка идеологија. Тука, во поткопувањето на класната свест голема улога игра и Владата на Р.М. преку нејзините активни политики и мерки за самовработување. Во оваа ситуација, во

Република Македонија има значителен број на самовработени поединци (бројка која се движи околу 100.000 лица)¹⁵¹ кои развиваат капиталистичка свест, а парадоксално гледано заради нивната положба многу од нив се секојдневно на удар на пазарот и се на граница на преживување.

Во оваа неповолна ситуација, задачата на левицата е далеку од едноставна. За да можеме да ја подобриме позицијата на работничката класа и аналогно на тоа да обезбедиме носење на позитивно - правни прописи кои ќе го штитат работникот, мора да создадеме клима во која законите кои му даваат привилегија на трудот ќе бидат почитувани! А таа клима нема да падне од небо, туку ќе се создаде со јакнење на автентичното и здраво работничко движење, организирано во силни грански синдикати кои со својата масовност и организираност ќе можат во било кој момент да поведат класна офанзива преку традиционалните методи на борба: штрајкови, окупација на работно место, протест. Силата на синдикатот ќе ја принуди капиталистичката класа задолжително да склучува грански колективни договори со кои природно правата можат да бидат само поголеми од тие предвидени во Закон и во Општ колективен договор. Она што може да го поздравиме е создавањето на здраво и автентично синдикално движење во Македонија, необременето од трмавоста на жолтите синдикални практики. Ова е процес веќе започнат кај нас и тука автентичната левица гледа свој природен сојузник.

Покрај ова, неопходно е работничката класа да добие свој политички глас во институциите на системот, автентична работничка партија која ќе биде гласот на работничките интереси во рамки на сегашниот систем и која ќе работи на подигнување на класната свест, со барања и ставови во кои работниците ќе можат да се препознаат и да учествуваат во нивното формулирање. Веќе не можеме да бидеме наивни и да се надеваме дека граѓанските партии кои се органски врзани со крупниот капитал ќе бидат застапник на ниските слоеви. Најмногу што можат тие да понудат е ограничени и со краток рок на траење „реформи“ за замачкување очи, или народски кажано „фрлање на трошки“. Оттука, нема потреба да дозволиме и понатаму капиталистите да ги јадат крупните залази. Време е да се избориме за еманципација на обесправените: политичка, правна, економска, секаква!

151 <http://www.stat.gov.mk/pdf/2015/2.1.15.29.pdf>. Државен завод за статистика, Активно население во Република Македонија, Резултати од анкета за работна сила, II тримесечје 2015 година, стр. 7.

Најважни негативни и позитивни измени на работничките права во периодот 2010-2014

НЕГАТИВНИ ПРОМЕНИ

- се вовеле противуставна можност за вработување на лица помлади од 15 години – 2010 (Закон за работни односи)
- дојде до намалување на висината на глобите за работодавачите за т.н. „потешки“ прекршоци - 2010, 2012, 2014 (Закон за работни односи)
- се намали висината на платата која работникот треба да ја прима за периодот додека е отстранет од работното место – 2010 (Закон за работни односи)
- беа намалени основите по кои може да се изрече мерка забрана за вршење на работа на работодавачот – 2010 (Закон за работни односи)
- дојде до ограничувања на правото на невработените лица да уживаат здравствено осигурување - 2011 (Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување)
- дополнително се бирократизираше постапката за синдикатот на ниво на работодавач да стекне статус на правно лице – 2012 (Закон за работни односи)
- по којзнае кој пат, се вовеле повторна обврска за пререгистрирање на невработените лица согласно новите видови евиденции - 2012 (Закон за евиденциите од областа на трудот)
- се зголемија начините за бришење на невработени лица од евиденција - 2012 (Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност)

- се продолжи рокот на застареност во кој работодавачот може да му даде отказ на работникот – 2013 (Закон за работни односи)
- субвенции и олеснувања за работодавачите кои ќе одлучат да вработат социјално ранливи категории или млади луѓе на сметка на државниот буџет - 2014 (Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност)
- дискриминаторски однос во поглед на висината на минималната плата за работниците во кожарската, чевларската и текстилната индустрија во однос на работниците од другите индустриски гранки – 2014 (Закон за минимална плата на РМ)
- недоразјаснета одредба според која се предвидува оценување на вработените преку нивно континуирано следење - 2014 (Закон за вработените во јавниот сектор)
- се вовеле одредба според која хонорарните работници, вработени со договор на дело или авторски договор треба да плаќаат придонеси за задолжително социјално осигурување - 2014 (Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување)
- се донесе одредба која дополнително го ограничува правото на штрајк во дејностите од општ интерес во случај на колективен спор – 2014 (Закон за мирно решавање на работните спорови)
- целосно се избришаа правата на помирувачите, односно арбитрите на стручно усовршување, правото на плата и придонеси од задолжително социјално осигурување – 2014 (Закон за мирно решавање на работните спорови)

ПОЗИТИВНИ ПРОМЕНИ

- дојде до зголемување на правата на работничките по основ на бременост, раѓање и родителство – 2010 и 2013 (Закон за работни односи)
- изнајмените работници уживаат исти права како кога би биле директно вработени кај работодавачот - 2010 (Закон за агенциите за привремено вработувања)

- се делегираа дополнителни права кои претставникот на работниците ги има во однос на работодавачот (Закон за безбедноста и здравје при работа) – 2011
- се зголеми времетраењето за кое работодавачот исплаќа надоместок на платата на работникот за работа поради негова болест или повреди од 21 на 30 дена – 2012 (Закон за работни односи)
- беше донесен Закон за минимална плата во Република Македонија – 2012
- се донесе Законот за заштита од вознемирување на работното место (мобинг) – 2013
- побарувањата од повисок исплатен ред беа дополнети и со придонесите за здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност - 2013 (Закон за стечај)
- проширување на временската рамка со која се опфаќаат лицата кои во одреден период загубиле работа по основ на стечај, ликвидација или технолошки вишок - 2014 (Закон за материјално обезбедување на невработени лица поради приватизација на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година)
- беше утврден „експресен“ временски рок од 5 дена за издавање, продолжување и одземање на работните дозволи за и сертификати по поднесувањето на барањето за работна дозвола за странски државјанин – 2014 (Закон за вработување и работа на странци)
- се вовеле можност да се поведе индивидуален спор и во случај кога не е исплатена плата – 2014 (Закон за мирно решавање на работни спорови)

Оваа страница намерно е оставена празна

