



д-р Здравко Савески
Димитар Апасиев
Александар Ковачевски
Кире Василев

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ

анализа на трудово-правната легислатива во
периодот на транзицијата

д-р Здравко Савески
Димитар Апасиев
Александар Ковачевски
Кире Василев

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ
анализа на трудово-правната легислатива во периодот
на транзицијата

Издавач:

Движење за социјална правда – Ленка

www.lenka.mk

lenka.dsp@gmail.com

Во соработка со:



**ROSA
LUXEMBURG
FOUNDATION**

Компјутерска подготовка:

Александар Ковачевски

Тираж:

400 примероци

Печати:

Југореклам, Скопје

д-р Здравко Савески
Димитар Апасиев
Александар Ковачевски
Кире Василев

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ

анализа на трудово-правната легислатива во
периодот на транзицијата

ЛЕНКА

Движење за социјална правда – Ленка
Скопје, 2010



Оваа книга е објавена според условите на лиценцата на Криејтив комонс: **Наведи извор-Некомерцијално-Без адаптирани дела. 2.5 Македонија**

Можете:



Да споделите – да умножувате, дистрибуирате, јавно да го прикажувате или јавно дигитално да го прикажувате делото.

Под следните услови:



Наведи извор — Морате да го наведете изворот на ист начин како што тоа го направил авторот или давателот на лиценцата (но не на начин кој би сугерирал дека тие ве поддржуваат вас или вашето дело).



Некомерцијално — Не смеете да го користите ова дело за комерцијални цели.



Без адаптирани дела. — Не смеете да го промените, трансформирате или да го адаптирате ова дело.

Во случај на понатамошно користење или дистрибуција морате на другите јасно да им ги дадете до знаење условите под кои е лиценцирана ова дело. Најдобар начин за да го направите тоа е да поставите врска до оваа веб-страница:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/mk/>

- Секој од горенаведените услови може да биде поништен ако добиете дозвола од носителите на авторските права.
- Ништо во оваа лиценца не ги нарушува или ограничува моралните права на авторите.

CIP – Каталогизација во публикација

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

349.2:340.13(497.7)“1990-2010“

ОБЕЗВРЕДНУВАЊЕ НА ТРУДОТ : анализа на трудово-правната легислатива во периодот на транзицијата / Здравко Савески ...[и др.]. - Скопје : Движење за социјална правда - Ленка, 2010. - 202 стр. : табели ; 21 см

Фусноти кон текстот. - Автори: Здравко Савески, Димитар Апасиев, Александар Ковачевски, Кире Василев

ISBN 978-608-65134-0-5

1. Савески, Здравко [автор]

а) Трудово право - Законодавство - Македонија - 1990-2010

COBISS.MK-ID 83318026

СОДРЖИНА

| | |
|--|-----|
| <u>Вовед</u> | 7 |
| <u>Закон за работни односи (Д.А.)</u> | 13 |
| <u>1. Засновање работен однос</u> | 14 |
| <u>2. Права и обврски на работниците и на работодавачите</u> | 25 |
| <u>3. Престанок на работниот однос</u> | 34 |
| <u>4. Заштита на работничките права</u> | 45 |
| <u>5. Асоцијации на работници и на работодавачи</u> | 47 |
| <u>6. Колективни договори</u> | 50 |
| <u>7. Штрајк</u> | 54 |
| <u>8. Контрола и надзор во областа на работните односи</u> | 57 |
| <u>9. Одговорност на работниците и на работодавачите</u> | 61 |
| | |
| <u>Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност (З.С.)</u> | 67 |
| <u>Закон за пензиското и инвалидското осигурување (З.С.)</u> | 90 |
| <u>Закон за вработување на инвалидни лица (К.В.)</u> | 104 |
| <u>Закон за вработување и работа на странци (А.К.)</u> | 111 |
| <u>Закони за поттикнување на вработувањето (З.С.)</u> | 122 |
| <u>Закон за агенции за привремени вработувања (К.В.)</u> | 127 |
| <u>Закон за волонтерството (А.К.)</u> | 129 |
| <u>Закон за еднакви можности на жените и мажите (К.В.)</u> | 131 |
| | |
| <u>Закон за безбедност и здравје при работа (К.В.)</u> | 133 |
| <u>Закон за инспекција на трудот (З.С.)</u> | 140 |
| <u>Закон за мирно решавање на работните спорови (Д.А.)</u> | 145 |
| <u>Закон за парнична постапка (Д.А.)</u> | 147 |
| <u>Закон за извршување (Д.А.)</u> | 149 |
| | |
| <u>Закон за трансформација на претпријатијата со општествен капитал (А.К.)</u> | 152 |
| <u>Закон за трговските друштва (З.С.)</u> | 158 |
| <u>Закон за јавните претпријатија (З.С.)</u> | 162 |

| | |
|--|-----|
| <u>Закон за стечај (А.К.)</u> | 165 |
| <u>Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година (Д.А.)</u> | 171 |
| <u>Закон за социјална заштита (К.В.)</u> | 173 |
| | |
| <u>Закон за исплата на платите во Република Македонија (А.К.)</u> | 176 |
| <u>Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување (З.С.)</u> | 188 |
| <u>Закон за евиденциите од областа на трудот (З.С.)</u> | 190 |
| | |
| <u>Закон за празници на Република Македонија (К.В.)</u> | 192 |
| | |
| <u>Заклучок</u> | 193 |

ВОВЕД

Митовите и реалноста

Падот на комунизмот и промената на општествено-економскиот систем што следеше голем дел од македонските граѓани ги дочекаа со ентузијазам и верба во подобар живот. Впрочем, како што тоа беше случај и во останатите европски земји во кои на власт беа комунистичките партии. Надежите за подобар живот не се темелеа само врз уверувањето дека ќе дојде до важен исчекор во остварувањето на личните и политичките слободи и права, туку и врз убеденоста дека ќе се излезе од повеќегодишната економска криза, а животниот стандард набрзо ќе се приближи до оној на западните земји.

Дваесет години подоцна јасно се гледа дека новиот систем значително потфрли во остварувањето на економските очекувања на македонските граѓани. Реалноста со сета суровост ја покажува точноста на оценките на американскиот економист и нобеловец Џозеф Стиглиц дека „ретко кога јазот помеѓу очекувањата и стварноста бил поголем отколку во случајот на транзицијата од комунизам во пазарна економија“¹ и дека „транзицијата не испадна да им користи на сиромашните.“² Сепак тоа, барем во Македонија, не предизвика посериозни преиспитувања на увереноста дека новиот систем (капиталистички или пазарно-економски) сам по себе е фаличен. Причината за тоа во голема мера се должи на широко-распространетото прифаќање на митот за транзицијата.

Овој мит покажува очебијна идентичност со еден претходен мит, актуелен во бившиот систем, митот за преодниот период. Според овој втор мит, ограничувањето на личните и политичките права, хипертрофирањето на државната власт, нискиот животен стандард, требаа да се разберат и прифатат како нужен предуслов за преминувањето од капитализам во комунизам. И поддршката за владејачката структура се бараше и, особено во раните периоди, се добиваше не врз основа на реално-сработеното, туку врз основа на ветувањето дека токму

1. Joseph Stiglitz "Globalization and Its Discontents", "Penguin Books", London, 2002, p. 151.

2. Ibid, p. 260.

таквата политика во неодредената иднина ќе доведе до потекување на мед и млеко. Марковата визија за царството на слободата преку митот за преодниот период беше ставена во служба на обезбедувањето поддршка за Лениновата диктатура „на пролетаријатот“.

Денес овој мит изгледа смешен. Смешни изгледаат и луѓето што „паѓале“ на толку евтина пропаганда. Но, при школска примена на Орвеловата двомисла, истите тие луѓе на кои им е смешен комунистичкиот мит за преодниот период, го бранат и веруваат во „пазарно-економскиот“ мит на транзицијата. Според него, спроведувањето на сеопфатна и инстантна приватизација, функционирањето на економијата со што помала државна интервенција и вербата во семоќта на приватната иницијатива ќе доведат до подигање на животниот стандард на сите граѓани, богати и сиромашни, на нивото на западните земји. Тоа што емпиријата докажа дека не е така не пречи, бидејќи – ова сè уште е транзиција, односно ова сè уште не е посакуваниот економски систем. При тоа, клучна улога за ова неутрализирање на ефектот на реалноста врз очекувањата одигра прекутната реинтерпретација на поимот „транзиција“. Имено, наместо да означува трансформација на (поголемиот дел од) општествениот и државниот капитал во приватен и воведување на пазарни механизми во економијата, овој поим беше ефемеризиран до значење – достигнување на стандардите на западните земји во политичката и особено во економската сфера.

И кај двата мита може да се забележи дека го содржат уверувањето дека таму некаде во неодредената иднина, автоматски, животот ќе биде подобар отколку денес, како и залажувањето и самозалажувањето дека сивилото на сегашноста е нужен предуслов за розевоста на иднината. И токму ова залажување и самозалажување беше и е основната причина да не се види стварноста онаква каква што е и да не се преземат чекори за нејзино менување. Митовите секогаш успивале, додека спознавањето на стварноста, па колку и да е таа непријатна, бил првиот чекор кон нејзино менување.

Транзицијата и работничките права

Неодамна, за еден штрајк на текстилни работнички во Велес беше известно под следниот наслов: „Мизерни плати – експлоатација како во раниот капитализам.“ Овие работнички работеле по 10 часа дневно, два месеци не зеле плата, а газдите не им плаќале ниту боледување, ниту хранарина. Според нивните изјави тие неколкупати пријавувале во трудовата инспекција, но инспекторите замижувале пред

експлоатацијата. Иако исплашени дека газдите ќе им се одмаздуваат, тие сепак се одважија да излезат на штрајк.³

Постои и поинаква перцепција на состојбите. На 20 јануари 2005 година, само три дена по усвојувањето на измените на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, со кои значително беа намалени правата на работниците кои по сила на приликите се без работа, тогашниот министер за труд и социјална политика Стевче Јакимовски најде за сходно да изјави дека е потребно „оној што работи да не биде заштитен како мечка во планина туку да тој биде изложен на оценки. Нормално одреден број на стопанственици сметаат дека одредени права се многу високи и дека треба драстично кратење.“⁴

Оттука, се поставува прашањето: каква е фактичката состојбата со работничките права во Македонија? Дали навистина македонските работници се заштитени како мечки во планина или врз нив се врши експлоатација како во раниот капитализам? Од една страна, несомнено е дека некои лица, врз основа на своите интереси и/или идеолошки позиции, стојат на мислењето дека работниците се доволно заштитени, па дури и дека сè уште имаат премногу права. Но, од друга страна, несомнено е и тоа дека работниците, на своја кожа, чувствуваат дека законот недоволно ги штити и дека газдите ги третираат онака како што сакаат, а не онака како што е пропишано во законот.

Обично, кога станува збор за незадоволителната состојба со работничките права во Република Македонија се мисли на тоа дека не се почитуваат правата што на работниците им ги гарантира законот. Односно, дека главниот проблем со работничките права е нивното кршење. Како што може да покаже секое теренско истражување, кршењето на работничките права во Република Македонија е сериозен проблем кој значително го влошува животниот стандард и човечкото достоинство на работниците. Но, положбата на работниците немаше да биде дотолку лоша ако само ова беше проблем. Далеку помалку воочлив проблем кој е барем исто сериозен колку кршењето на работничките права е нивното постојано намалување. За **намалување или кратење на работничките права** зборуваме кога преку донесување на нова законска регулатива (измени и дополнувања на постоечки закон или изгласување нов закон) доаѓа до намалување на правата кои законот им ги дава на работниците. Наспроти тоа, **кршењето или непочитувањето на работничките права** подразбира оневозможување работниците да

3. „Мизерни плати – експлоатација како во раниот капитализам“, <http://www.a1.com.mk/vesti/default.aspx?VestID=118085>

4. „Јакимовски: Работниците нема да бидат заштитени како мечки во планина“, <http://www.a1.com.mk/vesti/default.aspx?VestID=41943>

ги уживаат оние права што се пропишани во законот. И додека и кај самите работници и кај пошироката јавност има јасно изградена свест дека работничките права константно се кршат, тоа е далеку од точно во поглед на намалувањето на работничките права.

Со цел да се покаже дека и намалувањето на работничките права е доста сериозен проблем, пристапено беше кон истражување на законската регулатива што се однесува на работничките права во Република Македонија. Целта на ова истражување, исто така, е да покаже дека станува збор за **процес на намалување на правата**, односно дека не се работи за изолирани случаи на намалувања на правата при што доаѓа де до намалување де до зголемување на правата. Целта на истражувањето е да покаже дека континуирано, без разлика која политичка партија е на власт, биле донесувани промени во законската регулатива на штета на правата на работниците. Билансот на политичките партии во однос на оваа проблематика ќе го прикажеме во заклучокот, а за читателите да можат да го следат тоа која влада какви промени во законската регулатива донела, овде посочуваме во кој период која политичка партија ја предводела македонската влада:

- 20 март 1991 – 17 август 1992 година – експертска влада
- 5 септември 1992 – 30 ноември 1998 година – СДСМ
- 30 ноември 1998 – 1 ноември 2002 година – ВМРО ДПМНЕ
- 1 ноември 2002 – 28 август 2006 година – СДСМ
- 28 август 2006 година до денес – ВМРО ДПМНЕ.

Во врска со кршењето и намалувањето на работничките права вреди да се спомне и тоа дека овие две појави не се со сид одвоени една од друга. Всушност, зацементирањето на губењето на одредено право се случува токму на таков начин што неуживањето на одредено право, преку усвојувањето на соодветна законска регулатива, престанува да биде кршење и станува намалување на правата. Саркастично, еден од начините на надминување на дискрепанцата помеѓу законски даденото право и фактичкото кршење на тоа право доста често се надминувала или барем се намалувала преку усвојување промени во законската регулатива кои резултираат со намалување на правата на работниците. На тој начин, оневозможеноста работникот да остварува одредено право се трансформира од кршењето на законските одредби во постапување согласно законот.

Ова е уште еден показател колку сериозен проблем е законското намалување на правата. Брошурите и прирачниците кои се однесуваат на работничките права во Македонија обично ги прикажуваат

моменталните права кои ги уживаат работниците во дадена област.⁵ Пристапот воопшто не е лош сам по себе, но постоењето само на вакви студии оневозможува да се кристализира сознанието дека се случува намалување на правата што ги имаат работниците. Покрај тоа, при постојното темпо на секое-годишно намалување на работничките права, ваквите брошури и прирачници доста брзо стануваат застарени и неупотребливи за работниците, кои повеќе не можат да се повикуваат на одредено право, бидејќи тоа право во меѓувреме законски престанале да го уживаат.

Наспроти ваквиот позитивистички пристап кон материјата на работничките права, во оваа студија е применет компаративниот пристап. Ке бидат анализирани две категории закони: матичните закони што се однесуваат на работничките права и оние закони кои примарно обработуваат друга проблематика, но сепак вклучуваат одредби кои ги засегаат работничките права. Анализата се однесува на периодот од почетокот на транзицијата до крајот на 2009 година, при што ќе се врши споредба на одредбите на измените и дополнувањата со законот на кој се однесуваат, а онаму каде што дошло до усвојување на нов закон, ќе се споредуваат одредбите на новиот закон со одредбите на претходниот закон што ја покрива истата материја. Во анализите ќе упатуваме на членот од дотичната измена и дополнување со кој се изменува, дополнува или заменува матичниот член од законот. Сметаме дека тоа ќе биде доволно за заинтересираниот читател да може самиот да ја провери промената која е коментирана. Самите формулации во измените и дополнувањата, типично, често се доста опскурни. Но, таквите опскурни формулации од типот „член 73 се брише“, или „во членот 68 став 2 по зборовите: 'повеќе од' се додаваат зборовите: '80% од.'“ може да содржат суштинска промена со која драстично се намалуваат правата на работниците. За да се овозможи лесен пристап до клучните сознанија до кои се дошло при анализата на законите, најважните сознанија од анализите се дадени во болд на почетокот од соодветната анализа.

Би сакале уште да спомнеме дека не ја сметаме оваа студија за завршена целина која нема потреба од евентуални подобрувања. Затоа, ги покануваме сите оние што сметаат дека е можно одредено подобрување на сознанијата презентирани во неа, да нè контактираат и да го

5. На пример, Димко Миленков, Теофил Томановиќ „Прирачник за правата и обврските од работен однос“, „Академик“, Скопје, 1995. „Прирачник за правата на вработените жени и млади во Македонија“, Сојуз на синдикатите на Македонија, Куманово, 2007. „Прирачник за безбедност и заштита при работа“, Сојуз на синдикатите на Македонија, Скопје, 2008.

споделат своето мислење со нас. Уште една причина нè тера да не ја гледаме студијата како завршена целина. Работничките права во Македонија беа и ќе бидат на удар, многу повеќе ако самите работници и политичките субјекти кои ги застапуваат нивните интереси не застапат во одбрана на работничките права. Сè додека не е така, и понатаму ќе се намалуваат и кршат правата, а студиите од овој тип, за жал, ќе имаат неисцрпен материјал.

За крај, Движењето за социјална правда – Ленка сака да ѝ се заблагодари на Фондацијата „Роза Луксембург“ за финансиската поддршка која овозможи оваа студија да биде напишана и објавена. Ѓ се заблагодаруваме и на Лилјана Ковачевска за логистичката поддршка околу наоѓањето на повеќе потешко достапни закони кои беа анализирани во оваа студија.

ЗАКОН ЗА РАБОТНИ ОДНОСИ

Од почетокот на транзицијата, до денес, донесени се вкупно три закони за работни односи: малку пред распадот на СФРЈ беше донесен *Законот за работните односи* на СРМ (1990),¹ којшто важеше паралелно со тогаш постоечкиот сојузен Закон за основните права од работниот однос (1989).² ЗРО на СРМ (1990) претрпе четири интервенции³ и, во 1993 година, беше заменет со нов *Закон за работните односи* на РМ.⁴ Овој закон, за време на дванаесетгодишниот период на неговото важење, имаше дури единаесет интервенции,⁵ за во 2005 година да биде заменет со новиот, и сè уште актуелен, *Закон за работните односи*.⁶ Но, и овој најнов општ закон (*lex generalis*) за оваа материја не беше поштеден од интервенции, при што, до крајот на 2009 година, се донесени четири негови измени и дополнувања.⁷ Покрај ова, Уставниот суд на РМ донесе седум одлуки со кои се укинуваат одредби од ЗРО/05.⁸

Во овој транзициски период, преку измените на ЗРО – кој, како основен закон (*lex fundamentalis*), ја игра улогата на своевиден „работнички устав“, работничките права особено се влошија во следниве сегменти: драстично се намалија правата на работниците кои се прогласени за „технолошки вишок“; воведен е отказ без отказан рок; значително е отежнато остварувањето на правото на штрајк; намален е законски гарантираниот годишен одмор; овозможено е, преку дефинирањето на работното време, работникот

1. *Закон за работните односи на СРМ*; Сл. весник на СРМ, 20/90.

2. *Закон за основните права од работниот однос*; Сл. лист на СФРЈ – 60/89 и 42/90.

3. Закони за изменување и дополнување на Законот за работните односи (1990); Сл. весник на СРМ – 27/90, 10/91 и Сл. весник на РМ – 18/92, 12/93.

4. *Закон за работните односи*; Сл. весник на РМ, 80/93.

5. Закони за изменување и дополнување на Законот за работните односи (1993); Сл. весник на РМ – 3/94, 14/95, 53/97, 59/97, 21/98, 25/00, 34/00, 3/01, 50/01, 25/03 и 40/03.

6. *Закон за работните односи*; Сл. весник на РМ, 62/05.

7. Закони за изменување и дополнување на Законот за работните односи (2005); Сл. весник на РМ – 106/08, 161/08, 114/09 и 130/09.

8. У. бр. 139/2005-0-0 од 21.XII.2005; У. бр. 161/2005 од 22.XII.2005; У. бр. 134/2005-0-0 од 29.III.2006; У. бр. 187/2005-0-1 од 10.V.2006; У. бр. 111/2006-0-1 од 24.I.2007; У. бр. 188/2006-0-0 од 4.IV.2007 и У. бр. 170/2006-0-1 од 6.VI.2007.

да биде натеран да извршува какви било работни задачи, а не само оние кои се соодветни на неговото работно место и квалификации; а временскиот период за работа на определено време беше продолжен од една, дури на пет години.

Извесни подобрувања на положбата на работниците имаше во овие сегменти: полното работно време од 42 се скрати на 40 часа неделно; максималното траење на прекувремената работа *de iure* се скрати од десет на осум часа неделно и се утврди на 190 часа годишно; воведени се низа т.н. „антидискриминаторски одредби“; воведена е и општа забрана на ноќната работа за малолетните работници и за работниците над 57 години старост – за жени и над 59 години – за мажи, а беше предвидена и можноста, работниците на кои не им се исплатени плати и придонеси три месеци еднопруго – да иницираат (стечајна) постапка за престанок на правното лице во кое работат.

1. Засновање работен однос

1. Со ЗРО (1993) се избриша изречната одредба на ЗРО на СРМ (1990) која, кај **општите услови за вработување**, прецизираше дека корисник на *лична пензија* не може да заснова работен однос (чл. 3, ЗРО/90); а, исто така, беше избришана и одредбата која предвидуваше заштита на работодавачот од т.н. *нелојална конкуренција* којашто би се предизвикала ако работник, кој има посебни знаења од областа на технологијата и производството или, пак, ако располага со извесна деловна тајна, истовремено, би работел и во друга организација (чл. 4, ЗРО/90).

2. Во поглед, пак, на **работната книшка**, со донесувањето на ЗРО (1993) се избришаа две мошне добри одредби: прво – веќе не се предвидуваше изречната забрана дека во работната книшка не е дозволено да се внесуваат *негативни податоци* за работникот (чл. 49, ЗРО/90); и, второ – беше избришана одредбата која предвидуваше дека, при предавањето на работната книшка на работодавецот, овој е должен на работникот да му издаде писмена *потврда за приемот* (чл. 50, ЗРО/90) – што подоцна, во праксата, се покажа како плодна почва за разни манипулации и уцени врз работниците. Петнаесет години подоцна, со измената и дополнување на ЗРО (2005) од август 2008 година, целата глава од Законот што се однесуваше на „работничката книшка“ беше изоставена (чл. 22, ЗИДЗРО/авг.08) – па оваа јавна исправа, која содржеше општи податоци за работникот, за неговата стручна подготовка, за вработувањата и др. – а којашто, во праксата, служеше

за докажување на факти при остварување на некои права – престана да се издава и да постои. Работодавачот беше должен, во рок од два месеца од влегувањето во сила на овој Закон – што значеше најдоцна до почетокот на ноември 2008, на работникот да му го врати овој документ (чл. 30, ЗИДЗРО/авг.08).⁹

3. Понатаму, со промените на ЗРО (1993), дојде до измени кај процедурата за **огласување на работните места и избор од пријавените кандидати**. Според чл. 9 од ЗРО (1993), работодавецот беше обврзан јавно да ја огласи потребата од работници. ЗИДЗРО (1997) ја ограничи обврската за *јавно огласување* само кај јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, државен орган или орган на општината, односно градот Скопје (чл. 3, ЗИДЗРО/97). По оваа промена, приватните работодавци имаа пет можности, при што и натаму постоеше можноста на вработување работници преку јавно огласување, но беше спомната и можноста за обезбедување работник, директно од страна на самиот работодавец, *без огласување* – со склучување и заверка на договор за работа (чл. 2, ЗИДЗРО/97). Практиката покажа дека можноста за вработување без огласување на работното место е преферирана опција од страна на приватните работодавци. Од гледна точка на работникот, пак, новите одредби ја намалија достапноста и транспарентноста на новите работни места на пазарот на труд, особено за лицата кои немаат „врски“ или свои роднини помеѓу работодавците. Сепак, единаесет години подоцна, со измената и дополнувањето на ЗРО (2005), од август 2008 година, беше избришано ова најнетранспарентно *непосредно обезбедување работник* од страна на самиот работодавач – по пат на директно склучување договор (чл. 3, ЗИДЗРО/авг.08). Но, овој

9. Ставот на ССМ беше дека работничката книшка не требаше да се брише, иако, компаративно гледано, во регионот тоа го стори и Хрватска. Оттаму велеа дека книшката е јавен документ и му е потребна на работникот кога сака нешто да докажува пред одредени органи, а доколку би ја немал не би можел да докажува одредени факти, доколку тоа биде потребно. Според нив, со бришењето на работничката книшка ќе дојде до зголемување на административните постапки и судските спорови и, од тие причини, тие сметаа дека не е добро да се укинат овие одредби. Од КСС, пак, објаснуваа дека во укинување на работничката книшка не гледаат ништо спорно, бидејќи сè ќе се евидентирало компјутерски, а работникот, секој месец, ќе добива компјутерски извештај!? Нивниот став беше дека, на тој начин, ќе се зголеми мобилноста на работната сила, бидејќи му се овозможува на работникот да го промени работното место за некое подобро место без да има пречки од типот на задржување на работничката книшка од работодавецот. Види кај Димитар Клисировски и Игор Петровски: *Што ќе донесат измените во Законот за работни односи? – Лошите работници не ќе може да ги спаси ниту еден синдикат*; неделен магазин *Капитал*, бр. 461 (2008).

потег на законодавецот беше направен откако, претходно – во 2006, Уставниот суд ја укина оваа противуставна законска одредба.¹⁰

Во 1997 се укина одредувањето на *рокот* во кој работодавецот мора да го избере кандидатот/те за работното место и, уште поважно, се укина одредбата која пропишуваше дека *известувањето за извршениот избор* се доставува до сите кандидати – во рок од осум дена од денот на донесувањето на одлуката за избор (чл. 11, ЗРО/93). Формулирани на ваков начин, одредбите само ја зголемија анксиозноста на кандидатите кои се пријавиле на оглас за конкретно работно место. Сега тие не знаеја кога ќе се донесе одлуката и дали тие се вработени или не!? Исто така, со измените од 1997 е укинато и *правото на жалба* на кандидатите против донесената одлука за вработување, во рок од 15 дена – а кое право им беше дадено со ЗРО/93 (чл. 12). Но, со носењето на ЗРО (2005) интересно е тоа што, повторно, се враќаат *правата на неизбраните кандидати* кои конкурираше за одредено работно место, но сега со значајни рестрикции во однос на првичниот ЗРО (1993), кој изречно го предвидуваше и *правото на тужба*. Имено, сега се предвидуваше дека работодавачот мора, во рок од осум дена од денот на склучувањето на договорот за вработување, писмено да го извести кандидатот кој не е избран – дека не е избран, како и тоа кој кандидат е избран. Исто така, тој е должен, во рок од три дена, да му ги врати и сите документи што му ги доставил кандидатот, како доказ за исполнувањето на бараните услови за вршење на работата (чл. 27, ЗРО/05). Четири години подоцна, со четвртата измена на ЗРО (2005), од октомври 2009, пак се интервенираше и во овој сегмент – па во членот кој предвидуваше *објавување на слободните работни места* од страна на работодавачот, се изврши прецизирање дека, покрај другото, во јавниот оглас треба да го наведе и рокот во кој, по истекот на рокот за пријавување, ќе се изврши изборот – доколку, се разбира, со друг закон поинаку не е определено (чл. 3, ЗИДЗРО/окт.09).

4. Што се однесува до проблематиката на **социјалното осигурување**, во 2005 беше предвидено дека работодавачот е должен да го пријави работникот во задолжителното социјално осигурување, во согласност со посебните прописи, а *заверена фотокопија* од пријавата му се врачува на работникот – во рок од три дена од денот на стапувањето на работа (чл. 13, ЗРО/05). Наспроти ова, со првата измена на ЗРО (2005), од август 2008, се предвиде работодавачот да мора да го пријави, односно одјави, работникот во задолжително социјално осигурување

10. У. бр. 134/2005-0-0 од 29.III.2006. Имено, согласно чл. 32, ст. 2 од Уставот на РМ (1991): „Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место“ (курзив Д.А.).

(пензиско, инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност) – во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на РМ – во рок од три дена од денот на потпишувањето на договорот за вработување. А, пак, АВРМ, ФПИОМ и ФЗО се должни да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите во социјално осигурување и, на барање на лицето, да му издадат *податоци за состојбата* и промените во врска со социјалното осигурување. Притоа, овие три државни институции вршат и размена на податоците во врска со социјалното осигурување (чл. 2, ЗИДЗРО/авг.08). Една година подоцна, со четвртата измена на ЗРО (2005), онаа од октомври 2009, овој став конечно ја доби својата финална верзија, којашто пропишува дека работодавачот е должен да поднесе *пријава/одјава* (образец М1/М2) за работникот во задолжителното социјално осигурување, во согласност со посебните прописи – во АВРМ, пред работникот да стапи на работа. Притоа, на работникот му се врачува заверена фотокопија од пријавата, во рок од три дена од денот на стапувањето на работа (ЗИДЗРО/окт.09). Од ова се гледа неможноста или, пак, незнаењето на законодавецот да формулира номотехнички издржана законска одредба, која нема да се менува и по неколку пати за време од неколку години.

5. Беа воведени и промени кај веќе постоечките видови работни односи:

а) Во врска со одредбите што се однесуваат на статусот на **приправниците**, со ЗРО (1993) се избриша одредбата на ЗРО на СРМ (1990) која велеше дека приправникот кој врши *волонтерска работа* има право на здравствено и инвалидско осигурување, за инвалидност и телесно оштетување предизвикано со повреда на работа или професионално заболување, како и право на соодветен паричен надоместок за вршење на работите и задачите утврдени во општиот акт, односно колективниот договор – на товар на средствата на организацијата надлежна за работите на вработувањето (чл. 5, ЗРО/90). Исто така, престана да постои и одредбата која предвидуваше дека работодавецот е должен потребата од приправник да ја пријави на организацијата надлежна за работите на вработувањето, заради јавно огласување (чл. 6, ЗРО/90). Дванаесет години подоцна, со носењето на новиот ЗРО (2005), кај работниот однос со приправници или „*чираци*“ (термин кој, со право, се чини надминат, а симптоматично е тоа што за прв пат се среќава во ЗРО/05!?) – односно, со лице кое прв пат започнува да врши работи соодветни за видот и степенот на своето стручно образование и кое професионално треба да се оспособи за самостојно вршење на работата – приправничкиот стаж си остана на најмногу

една година, ако со закон не е поинаку определено. Но, воведени се некои дополнувања во овој сегмент, како што се оние за *времетраењето на стажот*: имено, приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи пократко од полното работно време, но најмногу за шест месеци. Траењето на приправничкиот стаж се продолжува и за времето на оправданото отсуство од работа, кое трае подолго од 20 работни денови, освен за времето на годишниот одмор. Во друг случај, пак, траењето на приправничкиот стаж може и да се скрати, на предлог на одговорното лице – но, најмногу до 1/3 од првобитно одреденото траење (чл. 57, ЗРО/05). За прв пат е прецизирано и тоа дека работникот-приправник има право на плата, определена според закон и колективен договор, но не помалку од 50% од најниската плата на работното место за кое се оспособува (чл. 114, ЗРО/05). Воведена е и норма која предвидува задолжително *полагање испит*, на крајот на приправничкиот стаж, кој има третман на составен дел на стажот и се полага пред неговото истекување (чл. 50, ЗРО/05). Нова е и одредбата којашто предвидува ограничување на можноста за отказ на приправникот од страна на работодавачот, бидејќи за времетраење на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот – како, на пример, при стечај, ликвидација и сл. (чл. 59, ЗРО/05). Во оваа сфера, со ЗРО (2005) се вовеле и нов подвид на договорот за вработување – а тоа е договор за *волонтерски стаж* (чл. 61, ЗРО/05) – и тоа, во случаите, кога овој стаж е услов за полагање стручен испит или за самостојно вршење дејност.¹¹

б) Тенденцијата кон намалување на сигурноста на работното место беше засилена преку измените од април 2003. ЗРО (1993) пропишуваше дека **работен однос на определено време** може да се склучи, „особено за: (1) сезонски работи – најдолго девет месеци во текот на една календарска година; (2) зголемен обем на работа – најдолго шест месеци во текот на една година; (3) замена на отсутен работник – додека трае отсуството од работа и (4) работа на определен проект – до завршувањето на проектот“ (чл. 23 од ЗРО/93). Иако периодот на секое вработување на определено време не е изречно определено, може да се заклучи дека не би требало да трае долг период – односно, само по исклучок, би можело да надмине *една година*. Меѓутоа, ЗИДЗРО (2003) го утврди периодот на склучување на работен однос на определено

11. Впрочем, кај нас има и посебен *Закон за волонтерството* (Сл. весник на РМ – 85/07, 161/08) којшто, во пракса, не се почитува дури ни од страна на државните органи!?

време не подолго од *три години*, со тоа што содржеше и одредба која имаше намера да ја намали опасноста од злоупотреба на засновањето ваков работен однос: „Работен однос заснован на определено време станува работен однос на неопределено време ако работникот продолжи да работи, најмалку пет работни дена, и по истекот на периодот од три години“ (чл. 2 од ЗИДЗРО/03). Две години подоцна, со носењето на новиот ЗРО (2005), кај работниот однос на определено време – договорот за вработување, со прекин или без прекин, наместо најмногу до три, сега траеше максимум до *четири години* (чл. 46, ЗРО/05). А ако работникот продолжи да работи и по истекот на овој рок, при што веќе не се бара тоа да биде во наредните пет работни денови, туку доволно е барем и еден ден – работниот однос, по сила на закон (*ex lege*), се трансформира во работен однос на неопределено време. Понатаму, симптоматично е тоа што е избришана експлицитната одредба која предвидуваше дека работникот кој засновал работен однос на определено време има исти права и обврски како и работник кој засновал работен однос на неопределено време (чл. 25, ЗРО/03 – Пречистен текст) – што, во праксата, се одрази врз правата на поранешните работници, кога тие ќе останат без работа.¹² После три години, веќе со првата измена на ЗРО (2005), онаа од август 2008, во целост се измени членот кој се однесуваше на работниот однос на определено време – па, сега, договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин, до *пет години*.¹³ А, пак, договор за вработување на определено време за замена

12. Имено, се случува парадоксални ситуации – сите оние што биле евидентирани како вработени на определено време имаа право на добивање паричен надоместок, зависно од должината на нивниот стаж; а оние, пак, кои биле водени како вработени на неопределено време, што на прв поглед се чини поповолно, немаа такво право!? Ова е случај од праксата на АВРМ – Центар за вработување Велес, и тоа во повеќе приватни трговски друштва кои, поради економската криза во 2009, беа „принудени“ да ги отпуштат своите вработени.

13. На пример, предлогот на ССМ беше во спротивен правец – наместо зголемување, тие бараа намалување на овој период од четири на две години, аргументирајќи дека на тој начин ќе се зацврстел социјалниот статус на работникот. Според нив, договорот за вработување на определено време е „атипичен договор“. Тие сметаа дека склучувањето на договори за работа на определено време за пет години е предолг временски период. На тој начин, би дошло до зголемување на бројот на невработени, бидејќи работодавачите ќе им ги раскинуваат договорите за работа на определено време на работниците пред истекот на петте години, наместо да ги трансформираат во договор за работа на неопределено време. А и според КСС, само оваа одредба од измените влијаеше негативно врз правата на работниците, но тие велеа дека овој член од Законот и порано не се почитувал, па работниците не се обезбедуваа со договор за вработување долго време по истекот на предвидените (четири) години. Тие се надеваат дека, овој пат, ќе се почитува оваа одредба и работниците, по истекот на петте години, ќе бидат обезбедени со договор за вработување на неопределено време. Види: Клисаровски, Петровски – цит. статија.

на привремено отсутен работник може да се склучи сè до враќањето на привремено отсутниот работник (чл. 4, ЗРО/авг.08).

в) Во врска со **вршењето работа дома**, воведено во 2003 (чл. 3, ЗИДЗРО/апр.03) – со носењето на ЗРО (2005) дојде до две помали промени: *рокот*, во кој работодавецот е должен да му достави примерок од договорот за работа на надлежниот инспектор на трудот, е намален од осум на три дена од денот на склучувањето на договорот; а, покрај ова, е прецизирано дека работодавачот е должен, и во овој случај, да обезбеди *безбедни услови* за заштита при работа дома (чл. 50, ЗРО/05).

6. Со ЗРО (2005) беа воведени и некои сосем нови одредби, особено во делот на „**Видовите работен однос**“. Така, покрај веќе постоечките дотогашни, законски предвидени, видови работен однос (на неопределено време, на определено време, работен однос со приправници и работен однос надвор од просториите на работодавачот) – беа воведени и следниве можности:

а) договор за вработување со *скратено работно време* кај еден работодавач – кога работникот работи за време кое е пократко од полното работно време кај работодавачот (чл. 48, ЗРО/05). Во овој случај, конкретниот работник има право на годишен одмор со т.н. минимално времетраење, кое не може да биде пократко од десет работни дена;

б) договор за вработување со скратено работно време *кај повеќе работодавачи* (т.н. двоен работен однос) – којшто има за цел постигнување на полното работно време определено со Законот (чл. 49, ЗРО/05 – иако слична одредба веќе постоеше во чл. 39 од ЗРО/03 – Пречистен текст). А, во овој контекст, би било умесно да ги споменеме и новите одредби коишто, за прв пат, предвидуваат обврска за чување на деловна тајна од страна на работникот (т.н. забрана на „инасајдерство“ – чл. 35, ЗРО/05); како и забрана за конкурентско дејствување, која може да се јави во два вида: како законска забрана (т.н. „конкурентска забрана“ – чл. 36, ЗРО/05) и како договорна забрана (т.н. „конкурентска клаузула“ – чл. 37-39, ЗРО/05);

в) договор за *дополнително работење* кај друг работодавач (т.н. „дополнителна дејност“) – кој, за разлика од претходниот, го склучува работник кој работи со полно, а не со скратено работно време, со друг работодавач. Но, овој втор договор за вработување, кај другиот работодавач, мора да биде со скратено работно време – и тоа најмногу за десет часа неделно, а со претходна согласност на привичниот работодавач, кадешто работникот е вработен со полно работно време (чл. 121, ЗРО/05). Ова, всушност, и не беше нов вид договор, во вистинска смисла на зборот, бидејќи во ЗРО (1993) беше изоставена одредбата од ЗРО на СРМ (1990) која предвидуваше дека работник кој, во една

или повеќе организации или работодавци, остварува полно работно време – може да работи уште кај еден работодавец, за 1/3 од полното работно време, при што мораше да обезбеди претходно *одобрение* од надлежниот орган кај својот „стар“ работодавец (чл. 25, ЗРО/90). Инаку, тука за прв пат, експлицитно се вовеле и обврска на работодавците за заштита на личните податоци на работникот (чл. 44, ЗРО/05);¹⁴

г) договор за вработување со *пробна работа* (чл. 60, ЗРО/05) – при што, времетраењето на пробната работа не може да биде подолго од шест месеци, а работникот има право да се откаже од овој договор, при што е должен да остави прилично краток отказан рок од само три работни дена;

д) веќе споменатиот договор за *волонтерски стаж* (чл. 61, ЗРО/05);

ѓ) договор за вработување на *куќни помошници* (чл. 53, ЗРО/05) – кај овој посебен тип договор, покрај тоа што во нашата држава се официјализира една средновековна феудална категорија – „слугувањето“, „главарењето“ или „закрепостеноста“, има уште два куриозитета: единствено кај него е оставена одредбата која предвидува негова заверка во Заводот за вработување, што очигледно е пропуст при редактирањето на законскиот текст; а, во овој случај, предвидена е и можноста обезбедувањето „сместување и исхрана на работникот, кај работодавачот, да претставува дел од платата“ – кој пак дел, во договорот, мора да биде изразен во пари!?

е) договор за вработување *деловни лица* (т.н. менаџерски договор – чл. 54, ЗРО/05) – кај овој посебен договор, кој се очекува да се применува за т.н. раководни органи, односно за директорските функции кај работодавачот, зачудува оставената законска можност за поинакво регулирање на меѓусебните права и обврски, меѓу другото и во делот на плаќањето, што остава простор за неоправдано привилегирана позиција на менаџерите во однос на другите вработени во истото трговско друштво – како, на пример, преку делењето превисоки „бонуси“ дури и во услови на загуба и лошо менаџирање, што, впрочем, беше случај и во високоразвиените западни земји за време на последната светска економска криза;

ж) договор за вработување за *вршење работи во странство*, но само за ограничен период (чл. 249, ЗРО/05) – каде што, паралелно, се применуваат и странските прописи согласно меѓународното приватно право;

з) *посебен договор* поради вршење работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а кои имаат за предмет самостојна изработка или

14. Кај нас постои и посебен Закон за заштита на лични податоци (2005); Сл. весник на РМ – 7/05 и 103/08.

поправка на одредени ствари (пр. машини); потоа, самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа (пр. културно-уметнички работи и сл.) – чл. 252, ЗРО/05.

7. Со промените од април 2003 беа воведени и првите кратки, но експлицитни, одредби за **недискриминација** (чл. 1 од ЗИДЗРО/03). Сепак, практиката покажа дека помеѓу основните и најчести причини за дискриминирање при засновање работен однос се *субјективните преференци* на приватните работодавци, врз основа на роднинска поврзаност („непотизам“) или пријателски врски („протекции“) – а, токму во врска со ова, не беше понудено соодветно законско решение. Две години потоа, со носењето на новиот ЗРО (2005), беа дополнети одредени „празнини“ во доменот на антидискриминацијата кои ги имаше во претходниот Закон:

а) воведена е дистинкција на *директна* и *индиректна дискриминација* (чл. 7, ЗРО/05),¹⁵ а листата на егземпларно наброени случаи на дискриминација е проширена и за онаа дискриминација којашто се врши по основ на „полова насоченост“ (т.е. хомосексуалци или т.н. LGBT популација) – чл. 6, ЗРО/05. Воведен е и посебен став, според кој одредбите од колективните договори и/или договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација, се сметаат за ништовни! А, во посебен член, признато е и *правото на обештетување*, при што е наведено дека во случаите на дискриминација, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета – во висина од пет месечни просечни плати. Интересна и неконвенционална, но во позитивна смисла, е и одредбата која предвидува дека во случај на спор, ако кандидатот за вработување изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на антидискриминаторски одредби од законот *товарот на докажувањето*, дека всушност немало дискриминација, преминува на страната на тужениот работодавач, освен ако овој докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците предвидени во самиот ЗРО – а тоа, пак, е во случаите кои се однесуваат на инвалиди, постари работници, бремени жени, мајки,

15. Тука би сакале да споменеме и еден компаративен случај од оваа област. Имено, специјализираниот Британски суд за работни односи, во спорот *R. vs. M.K.*, пресуди дека конкурсите за работно место во коишто е назначено дека се бара минимално работно искуство во години, можат да бидат индиректно дискриминирачки врз основа на возраста (т.н. „старосна дискриминација“) – па, кога приликите тоа го дозволуваат, треба да води сметка да се избегнува ваквото условување. За жал, македонските судии, образовани во духот на правниот позитивизам, досега не се одважиле на вакво правно толкување на овие антидискриминаторски одредби!? Види и Таше Стрезовски (превод): *Правила на судот за работни односи за индиректна дискриминација во работните понуди – Искуства од Велика Британија*; Правник – бр. 200, дек. 2008, стр. 12.

како и посебните права на родителите, посвоителите и штитениците (чл. 11, ЗРО/05);

б) во рамките на антидискриминаторските одредби воведена е дистинкција помеѓу термините „*вознемирување*“ на работно место – тоа е секое несакано однесување предизвикано со некое дискриминаторско дејствие или акт, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а коешто предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување; и „*полово вознемирување*“ – секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување (чл. 9, ЗРО/05).

Со третото дополнување на ЗРО (2005), она од септември 2009, се вовеле уште и стриктна забрана за секаков вид *психичко вознемирување на работно место* – мобинг. Тоа е дефинирано како „негативно однесување од поединец или група кое често се повторува, најмалку во период од шест месеци, а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување – чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место“. Извршител на мобинг може да биде едно или повеќе лица со негативно и тенденциозно однесување, без оглед на нивното својство – работодавач како физичко лице, претпоставен т.е. одговорно лице или, пак, друг работник-колега (чл. 1, ЗИДЗРО/септ.09). Нужно беше да се интервенира и кај правната заштита, па така се предвиде дека, во случај на спор, кога е постапено спротивно на забраната за мобинг, товарот на докажувањето паѓа на поединецот или на групата против кои е поведен спор за вршење на мобинг, освен ако овие докажат дека различниот третман е направен поради претходно споменатите законски категории на лица кои се третираат како „исклучоци од забраната за дискриминација“. Законодавецот се обидел да ја санкционира и одмаздољубивоста на помоќниот *in concreto*, пропишувајќи дека поради поведување постапка за правна заштита од мобинг, како и сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може, на посреден или непосреден начин, да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување – т.н. деградација и/ли стагнација (чл. 2, ЗИДЗРО/септ.09);

в) во оваа група на антидискриминаторски одредби спаѓаат и оние кои се поврзани со *кандидирањето* и *селекцијата* за одредено работно место. Тука е оној член кој предвидува полова еднаквост при објавувањето на слободните работни места, при што не смее да се сугерира на кој пол работодавачот дава предност (чл. 24, ЗРО/05); како и забраната работодавецот, при склучување на договорот, да бара податоци коишто не се во непосредна врска со работниот однос и, комплементарно на ова, правото на кандидатот, за време на интервјуата за работа, да не одговара на прашања кои не се во непосредна врска со работниот однос (чл. 25-26, ЗРО/05). Но, предвидена е и изречна одредба кандидатот да го извести работодавачот за болестите или други околности кои можат, било како, да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот или, пак, можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт (чл. 26, ЗРО/05). Сепак, подоцна, при самото склучување на договорот, кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност – освен ако работодавачот, и тоа на своја сметка, не го испратил на здравствен преглед (чл. 25, ЗРО/05).

8. Треба да потенцираме дека со ЗРО (2005), во доменот на засновањето работен однос, беа **избришани** две важни одредби:

- прво, повеќе ги нема одредбите со кои се пропишуваше кој работоводен орган ја носи одлуката за *потребата* од засновање работен однос, како и онаа за *изборот* од пријавените или упатените кандидати (чл. 12-13, ЗРО/03 – Пречистен текст);

- второ, веќе не се предвидува *заверка на договорот за работа* (по ново, „договор за вработување“), од страна на Заводот за вработување (чл. 19, ЗРО/03 – Пречистен текст) – па, дури, ни во случаите на најнетранспарентното т.н. непосредно обезбедување работник, од страна на самиот работодавец (по ново „работодавач“) – чл. 22, ЗРО/05.

Тука би споменале уште и дека, со четвртата измена на ЗРО (2005) – од октомври 2009, се интервенираше и во делот на **автентичното толкување** на употребените поими и термини во самиот закон. Имено, листата на веќе постоечките четири дефиниции се дуплираше т.е. се зголеми за уште четири, и тоа: „работно време“, „време за одмор“, „работа во смени“ и „сменски работник“. Од овие, најголема дискусија кај синдикатите, се чини со право, поради својата двосмисленост, предизвика првонаведената законска дефиниција, којашто *работното време* определува на следниов начин – тоа е „секој период (!?) во кој работникот работи и е на располагање на работодавачот, за извршување на работите и работните задачи, согласно со закон“ (чл. 1, ЗРО/окт.09).

2. Права и обврски на работниците и на работодавачите

Со носењето на ЗРО на РМ (1993), се воведоа извесни промени во различни области кои ја засегаа фактичката и правна положба на вработените, *vis-à-vis* поранешниот ЗРО на СРМ (1990). Понатаму, од вкупниот број измени и дополнувања на ЗРО (1993) половината донесоа промени во одредбите од оваа глава. Имено, до измени во оваа сфера дојде со законите од 1995, 1998, јули 2001 и април 2003. Со носењето, пак, на новиот ЗРО (2005), старата глава која гласеше „*Права на работниците и нивната положба*“ несмасно беше расфрлана во повеќе нови глави, кои не секогаш беа поставени на вистинското место,¹⁶ а во доменот на положбата на вработените и нивните права се предвидоа повеќе промени, во различни области, кои соодветно ќе ги разработиме.

1. Распоредување работник

Со ЗРО (2005) беше избришана поранешната појаснувачка одредба којашто велеше дека работник кој, и без негова согласност, привремено – значи не подолго од 60 дена, бил распореден на работно место за кое се бара понизок степен на стручна подготовка поради „*исклучителни околности*“ – има право на личен доход што би го остварил кога би ја вршел својата работа, доколку тоа е поповолно за него (чл. 10 од ЗРО/90). А веќе не постоеја ниту посебните одредби за т.н. „*привремени и повремени работи*“ (чл. 46-48, ЗРО/90).

2. Работно време

а) Со носењето на ЗРО (1993) *полното работното време* од претходните 42 се скрати на вкупно 40 работни часа седмично (чл. 30, ЗРО/93); а дојде до намалување на минимум 30 часа, наместо поранешните 32, кај работното време на работниците кои работат на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи (чл. 32, ЗРО/93);

б) ЗРО (1993) воведоа промени и кај постоечката листа на т.н. *особено тешки работи*: од една страна, од оваа листа беше изоставена работата во атмосфера загадена со отровни гасови и отровен прав; а, од друга страна, оваа листа беше дополнета со неколку нови „*тешки работи*“, пред сè од областа на културата – како, на пример: балетски

16. Како, на пример, во: глава IV. Обврски на работникот; гл. V. Обврски на работодавачот; VIII. Плаќање на работата; IX. Работно време; X. Паузи и одмори; XI. Надомест на штета; XII. Посебна заштита; XIII. Заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст; XIV. Заштита на инвалиди; XV. Посебна заштита на повозрасни работници; XX. Штрајк; XXI. Економско-социјален совет; XXII. Вршење работи во странство и XXIII. Работа на деца помлади од 15 години, на ученици и на студенти.

изведби, свирење на музички дувачки инструменти, играорци и оперски солисти (чл. 32, ЗРО/93). Но, дури во октомври 2009, со четвртата измена на ЗРО (2005), се поправи и дефицитноста на одредба којашто ќе регулира *скратеното работно време во посебни услови*, со тоа што се воведо нов посебен член за оваа ситуација (чл. 8, ЗИДЗРО/окт.09);

в) со ЗРО (2005) се воведо должност за *електронско евидентирање* на полното работно време и на прекувремената работа, кај секој работодавач кој има над 25 вработени и кај кого процесот на работата се врши на една локација (чл. 116, ЗРО/05). Но, во праксата, оваа одредба беше и сè уште е изигрувана, првенствено од страна на приватните работодавачи, кога тие ги тераат работниците да работат и во сабота и/ли недела, а тоа не се евидентира никаде – при што користа што на овој начин ја стекнува работодавачот е отприлика работа од 24 до 32 часа месечно по работник, којшто овие „бесплатно“, а de facto под присила, му ги „поклонуваат“ на работодавачот. И на ова поле, трудовата инспекција, која, патем речено, како државен орган – најчесто не работи за викендите, доста затајува;

г) во однос на *прекувремената работа* (работа повеќе од полното работно време), покрај максималната должина на неделно ниво, беше воведено и нејзино годишно ограничување во должина од 190 часа (чл. 117, ЗРО/05). Беше утврдена и листа на случаи кога е забрането работодавачот да наложи прекувремена работа. Меѓу другото, тоа е и случајот на мајка со дете до три години старост и на самохран родител со дете до шест годишна возраст, „освен ако работникот даде писмена изјава дека, доброволно, се согласува со прекувремената работа“ (чл. 120, ЗРО/05)!? Евидентно е дека се остава една законска резерва што, во праксата, остава широка можност за злоупотреба, преку класична уцена од страна на помоќната страна (работодавачот), врз фактички послабата страна (работникот) – првиот да бара вториов „доброволно“ да се откаже од своето законско право да не работи прекувремено. Уште една промена кај оваа материја настана со измените на овој закон – имено, во октомври 2009, *максималното траење* на прекувремената работа се скрати од десет на најмногу осум часа во текот на една недела (чл. 5, ЗИДЗРО/окт.09);

д) во август 2008 се избриша изречната забрана која предвидуваше дека работникот во *нокна смена* смее да работи најдолго една недела (чл. 11, ЗИДЗРО/авг.08).¹⁷ Тука ќе го спомнеме и воведување-

17. ССМ реагираше дека работникот може да биде принуден да работи нокна смена во текот на целата година. Тие предлагаа да остане досегашната одредба, односно во нокна смена работникот да работи најмногу една недела во месецот. Од КСС, пак, велеа дека со оваа измена ќе им бидат отстранети „ограничувањата“ на оние луѓе кои сакаат да работат

то на нова дефиниција за т.н. *сменско работење*, според која работа во смени значи „секој метод на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат едноподруго, на исто работно место, во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини“ – вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели (чл. 9, ЗИДЗРО/окт.09).

3. Паузи, одмори и отсуства

а) со новиот ЗРО (2005) се избриша една од најексплицитните одредби од стариот ЗРО (1993) во поглед на *паузите* – тоа беше онаа којашто предвидуваше дека „одморот, во текот на работата, се организира на начин на кој се обезбедува работата да не се прекинува, ако природата на работата не дозволува прекинување на работата или ако се работи со странки“ (чл. 45, ЗРО/03 – Пречистен текст). Со ова, практично се допушти, пред сè од страна на државните органи, морално недопустливо, да се утврдуваат паузи при работа со странки, што е редок компаративен случај – бидејќи не е целисходно вработените во државната администрација да одат на пауза „сите заедно“, туку така што барем еден од нив ќе остане да работи на шалтер или во отворена канцеларија за прием на граѓани, а своето право на пауза ќе го оствари порано или, пак, подоцна од другите свои колеги;

б) симптоматично е тоа што со новиот ЗРО (2005) се избриша експлицитната превентивна одредба, којашто предвидуваше дека работникот *не може да се откаже* од правото на платен дневен, неделен и годишен одмор, ниту тоа право може да му се ускрати (чл. 51, ЗРО/03 – Пречистен текст). Но, како еден вид компензација, не знаеме само дали поради грижа на совест на законодавецот, е воведена една друга слична одредба, којашто е порестриктивна *vis-à-vis* претходната, бидејќи се однесува не на сите видови одмор, туку само на годишниот.¹⁸ Имено, според оваа одредба, работникот, по престану-

само во нокна смена поради големата атрактивност на платата (!?) – а кои, додека, тоа не можеа да го остваруваат поради постоечкото ограничување. В. Клисаровски, Петровски – цит. статија.

18. Што се однесува до темата која беше отворена во јавноста, за „регресот за годишен одмор“ т.е. популарно наречениот К-15 – треба да напоменеме дека, досега, ниту еден македонски ЗРО не ја регулираше оваа метерија!? Но, непостоењето на одредено работничко право во Законот, не значи дека тоа не може да се регулира во колективен договор. Тоа и беше сторено со *Општиот колективен договор за стопанството* (10.VII.2009) – според кој „со колективен договор на ниво на дејност се утврдува висината на регресот за годишен одмор и новогодишниот надоместок“ (чл. 35, ст. 1, ал. 8). Но, од оваа несреќно формулирана одредба се гледа дека ингеренцијата за определување на висината на регресот се делегира на пониско ниво т.е. со грански колективен договор, а такви во РМ се склучени многу малку.

вањето на работниот однос, има *право на обесштетување* за неискористениот дел од годишниот одмор. Ништовна е каква било спогодба со која работникот би се откажал од правото на годишен одмор или од обесштетувањето за годишниот одмор (чл. 145, ЗРО/05). Оваа одредба двапати беше менувана со измените на ЗРО (2005):

- прво, во август 2008, таа се замени со порестриктивна одредба, според која, во наведениот случај, работникот има право на обесштетување за неискористените денови на годишен одмор, во висина на просечната плата на работникот за тие денови (чл. 17, ЗИДЗРО/авг.08);

- второ, само по една година, повторно, се интервенираше во оваа повеќепати променета одредба – што, од своја страна, оддава впечаток на недоволна студиозност и номотехничке несериозност при подготовката на законите. Па така, според конечната верзија на овој член „работникот, по престанувањето на работниот однос, по кој било основ, има право на обесштетување за неискористениот годишен одмор“ (чл. 20, ЗИДЗРО/окт.09). Во споредба со верзијата од ЗРО (2005), кај оваа верзија има две новини: поволната промена е што се нагласува дека правото важи при престанок на работниот однос по кој било основ, а неповолната – што веќе ја нема експлицитната одредба според која работникот не може да се откаже од обесштетувањето. Во контекст, пак, на *должината на годишните одмори*, во август 2008, одредбата којашто предвидуваше дека работникот има право на годишен одмор во траење од 20 до 26 работни дена – се замени со формулација според која „работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 дена“. Кај оваа формулација треба особено да се нагласи дека наместо работни денови, се бројат сите денови, што е значително понеповолна ситуација за работниците. Правото на годишен одмор до 26 работни дена продолжи да постои, но само ако биде предвидено со колективен договор или индивидуален договор за вработување (чл. 13, ЗИДЗРО/авг.08).

в) според ЗРО (1993) *породилното отсуство* обично траеше девет месеци, а една година во случај да се роди повеќе од едно дете – пр. близнаци, тројка итн. (чл. 58, ЗРО/93). Од 1998 година се овозможи работничката на породилно отсуство да се врати на работа, „ако сака“ (!?), пред завршувањето на своето породилно отсуство (чл. 1, ЗИДЗРО/98). Според формулацијата на оваа одредба, може да се добие впечаток дека ова претставува давање право на работничките-мајки. Имено, тие добиваат право да се вратат на работа без да чекаат да помине девет-месечниот непрекинат период и, само под услов, ако тие сакаат така да постапат. Сепак, во стварноста, ова не значи давање уште едно право на работничките, туку напротив – давање можност на работодавците

да вршат, суптилен или реален, притисок врз работничките кои се вработени кај него, тие да се вратат на работа и пред да истече нивно-то законски предвидено и загарантирано породилно отсуство;

г) кај основите за *платено отсуство* на работникот останаа само т.н. „семејни причини“, а се избриша основот за платено отсуство од работа поради полагање стручен и/ли друг испит за потребите на работодавачот, коешто можеше да трае и над седум дена во една календарска година (чл. 55, ЗРО/03 – Пречистен текст). Но, се воведоа и три нови права:

- правото на работникот или работничкиот претставник на синдикално образование (чл. 154, ЗРО/05);

- правото на платено отсуство од работа заради образование од сопствен интерес, и тоа само за деновите кога работникот првпат го полага испитот (чл. 155, ЗРО/05); и

- правото на платено отсуство од работа заради вршење на функции или обврски кои произлегуваат од посебни закони (пр. непрофесионални избрани функции, судии-поротници, воени обврзници и/ли резервисти, како и при вршење одбранбени должности, должности на заштита и спасување и сл.) – чл. 150, ЗРО/05;

д) во сферата на *мирување на правата и обврските* од договорот за вработување, покрај дотогаш постоечките случаи (при неплатено отсуство, при избор или именување на државна или јавна функција и при упатување на работа во странство), се прецизира и мирувањето во случаите на: (1) притвор; (2) изречена казна или воспитна односно заштитна мерка, за период пократок од шест месеци; (3) отслужување воен рок; (4) вршење цивилна служба со надомест и (5) во други случаи определени со закон. Во сите наброени случаи работодавачот не смее да го откаже договорот, освен ако е поведена постапка за престанок на работодавачот (чл. 45, ЗРО/05).¹⁹ Но, во поглед на притворот, оваа одредба всушност и не е нова во вистинска смисла, бидејќи уште во ЗРО на СРМ (1990) постоеше изречна одредба, која со носењето на ЗРО (1993), несмасно, беше пропуштена. Таа велеше дека, кога работник ќе биде ставен во *притвор*, органот што го наредил притворот (судот) е должен, во рок од три дена, да го извести работодавецот. Притворениот работник, за цело време на притворот, имаше право на надомест на личниот доход во висина од 1/3 од износот на просечната

19. Ова правило најдобро дојде до израз при познатата акција на МВР, која имаше неславен судски финиш – „Змиско око“, а во која беа уапсени десетици вработени на македонските патарини. За сето време на првостепената и второстепената кривична постапка, тие земаа надоместок на плата – иако, некои од нив, беа во притвор или беа спендирани.

месечна аконтација на платата остварена во последните три месеци; а ако тој издржува и семејство – во висина од 1/2. Ако, пак, кривичната постапка против работникот беше правосилно запрена, или ако обвинението е одбиено или, пак, тој е ослободен – имаше право на надоместок на личниот доход што би го остварил, како и на другите права од работа (чл. 44, ЗРО/90). Вреди да се спомене и тоа дека рокот од 30 дена за враќање на работното место, којшто го имаше работникот кој бил избран или именуван на јавна функција, како и работникот кој лично или, пак, неговиот брачен другар е упатен на работа во странство – сега се скрати на само 15 дена „по престанувањето на функцијата што ја вршел“ (чл. 151-152, ЗРО/05);

ѓ) следен сомнителен потег е бришењето на јасната одредба којашто предвидуваше дека доброволен *крводарител* има право на два последователни слободни дена за секое давање крв, а „слободните денови се сметаат како да е на работа“ (чл. 54, ЗРО/03 – Пречистен текст) – со што се отвори дилема дали во овој случај отсуството останува платено, или се трансформира во неплатено.

4. Заштита при работа

Наспроти ЗРО (1993), ЗРО (2005) не содржи некои важни одредби што се однесуваат на заштитата при работа, а главната причина за тоа е што материјата што се регулира со нив беше пропишана со посебен закон – Законот за заштита при работа (1998).²⁰ Една од тие одредби што повеќе ја нема во ЗРО (2005), постоеше во неизменет облик во ЗЗР/98 (чл. 45). Според неа – работодавецот беше должен, во случај работникот да одбие да работи поради немање доволно безбедни услови, веднаш да преземе мерки за *отстранување* на непосредната опасност за животот и здравјето на работникот (чл. 61, ЗРО/03 – Пречистен текст). Но, во двата други случаи, одредбите во ЗРО (1993) кои повеќе не се предвидени со ЗРО (2005), беа далеку поексплицитни – иако слични соодветни одредби постоеја во ЗЗР (чл. 23-24). Се работи за онаа правна норма, според која, работодавачот е должен *да го запознае работникот* со сите опасности на работа и со правата и обврските во врска со заштитата при работата и условите за работа (чл. 61, ЗРО/03 – Пречистен текст); како и одредбата која предвидуваше дека работодавачот е должен, земајќи ги предвид *научните методи и современите достигнувања*, да го организира процесот на трудот на начин со кој се обезбедува сигурност при работата и заштитата на здравјето на граѓаните – односно, да создава услови за работа и да ги преземе пропишаните мерки и нормативи, како и други општоприз-

20. Закон за заштита при работа; Сл. весник на РМ, 13/98.

нати мерки за заштита при работата со кои се обезбедува психофизичкото здравје и личната безбедност на работниците и на граѓаните (чл. 62, ЗРО/03 – Пречистен текст).

5. Посебна заштита на т.н. „ранливи категории“ работници:

Со ЗРО (2005) се интервенираше и кај посебната заштита на следниве групи – мајка, самохран родител, родител/и на хендикепирано дете, малолетник, повозрасно лице и инвалид со право на професионална рехабилитација. Промените, главно, се сведуваат на следново:

а) одредбата која забрануваше *работничка од областа на индустријата и градежништвото* да може да се распореди на ноќна работа, ако работата во тоа време би ја оневозможила да оствари одмор од најмалку седум часа – во времето меѓу 22,00 часот и 5,00 часот наредниот ден (чл. 71, ЗРО/03 – Пречистен текст) беше заменета со порестриктивна одредба, која сега забранува само вршење на подземни физички работи во рудниците од страна на жени (чл. 160, ЗРО/05);

б) кај *бременоста* дојде до две позитивни промени – се воведе забрана работодавачот да бара какви било податоци за бременоста на работничката, освен ако таа самата не му ги достави заради остварувањето на правата кои ѝ следуваат при бременост (чл. 163, ЗРО/05); а во т.н. постнатален период, односно една година по породувањето, се воведе и посебна дневна платена пауза, од час и половина, за доење на детето од страна на мајката-доилка (чл. 171, ЗРО/05). Но, од друга страна, периодот до кој работничката не смее да работи подолго од полното работно време или ноќе е намален „до навршувањето една година на детето“, наместо до навршувањето на две години, како што беше претходно (чл. 67, ЗРО/03 – Пречистен текст и чл. 164, ЗРО/05);

в) евидентно зголемување на правата се случи кај *малолетните работници* (кои не наполниле 18 години живот):

- прво, покрај постоечката забрана за прекувремена работа, се утврди и општа забрана на ноќната работа за малолетници, а не како порано – кадешто оваа забрана важеше само за работи во областа на индустријата, градежништвото или сообраќајот (чл. 73, ЗРО/03 – Пречистен текст и чл. 175, ЗРО/05);

- второ, се воведе и дополнителна низа забрани за тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачко зрачење и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето и здравствениот развој – со оглед на нивните психофизички специфичности (чл. 173, ЗРО/05);

- трето, на вработените малолетници им се даде и зголемен годишен одмор за седум работни денови (чл. 176, ЗРО/05);

г) за прв пат се вовеле и специјална заштита за *повозрасните работници* – и тоа оние кои имаат над 57 години старост – за жени и над 59 години – за мажи (чл. 179, ЗРО/05). Имено, како еден вид компензација за перманентното пролонгирање на старосната граница за одење во пензија, се забрани прекувремената и ноќната работа за оваа категорија работници (чл. 180, ЗРО/05).

6. Суспензија

Со ЗРО (1993) беа избришани серија одредби кои се однесуваа на, задолжителното или факултативното, *привремено оддалечување на работникот* од работното место или, пак, дури и од кај работодавецот (чл. 41-45, ЗРО/90). Така, на пример, веќе ја немаше ниту изречната одредба според која, за времетраењето на суспензијата, работникот има *право на надомест на личниот доход* во висина од 1/2; а ако издржува семејство – во висина од 2/3 од износот на просечната месечна аконтација. Ако, пак, работникот, во текот на дисциплинската постапка, биде ослободен од одговорност – имаше *право на разлика* меѓу надоместокот на личниот доход што го примал и висината на личниот доход што би го остварил да не бил суспендиран (чл. 45, ЗРО/90).

Во оваа сфера, со ЗРО (2005) се регулираше ситуацијата на *отстранување на работникот од работа од кај работодавачот* – до донесување на одлука за отказ. Имено, по оценка на работодавачот, а со писмен налог на овластеното лице, работникот се отстранува од кај работодавачот – со надоместок во висина на платата, ако: (1) тој, со своето присуство кај работодавачот, го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица, или се оштетуваат средства од поголема вредност; (2) присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето; (3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски; и (4) кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган, за кривично дело сторено на работа или во врска со работата (чл. 83, ЗРО/05).

7. Плаќање на работата²¹

а) со ЗРО (1993) се избриша одредбата од ЗРО на СРМ (1990) за т.н. *загарантиран личен доход* за полно работно време – којшто изнесуваше 55% од просечниот месечен чист личен доход во стопанството, објавен за тековниот месец (чл. 34, ЗРО/90).²² Беше избришана и одредбата

21. Кај нас постои и посебен закон за оваа област: *Закон за исплата на платите во Република Македонија* (Сл. весник на РМ – 70/94, 62/95, 33/97, 50/01, 26/02, 46/02, 37/05, 121/07, 161/08 и 92/09).

22. До денес (март 2010) не е донесен закон кој ја регулира материјата за т.н. „најниска плата“, а оваа материја не е регулирана ниту со *Општиот колективен договор за*

која гарантираше исплата на плати и тогаш кога средствата за лични доходи и заедничка потрошувачка на организацијата и средствата од резервите не се доволни за целосно измирување на загарантираниот личен доход – и тоа преку користење на *позајмица* од фондот за заеднички резерви на општината, Републичкиот фонд за заеднички резерви, општинскиот и републичкиот буџет (чл. 35, ЗРО/90) – при што исплатата, по барање на работодавецот, ја вршеше тогашната Служба за општествено-книговодствени работи, денес позната како Управа за јавни приходи;

б) во 1995 беше укината одредбата дека платите се исплаќаат *најдоцна до 15-ти* следниот месец (чл. 1, ЗИДЗРО/95). Но, по десет години, во малку модифицирана верзија, се врати одредбата дека платата се исплаќа „најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период“, при што работодавачот е должен претходно, писмено, да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплатата. *Трошоците* во врска со исплатата паѓаат на товар на работодавачот (чл. 109-110, ЗРО/05). Понатаму, се прецизира дека работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определените случаи. Сите одредби на договорот за вработување, кои определуваат други начини на *задржување на исплатата*, се ништовни! Исто така, работодавачот не смее своите побарувања кон работникот, без негова писмена согласност, да ги порамни т.е. *компензира* со својата обврска за исплата на платата (чл. 111, ЗРО/05);

в) со ЗРО (2005), за прв пат, законски се прецизира од што е составена платата, а тоа е: т.н. „*основица*“ – делот на основната плата, потоа следува т.н. „*бонус*“ – делот за работниот ангажман и успешност, па *додатоците* (чл. 106, ЗРО/05) и, на крајот, *надоместокот на трошоците* во врска со работата (чл. 113, ЗРО/05). Со втората измена на ЗРО (2005), од декември 2008, се определи максималниот износ на *хранарината* и *патарината* којашто можат да ја добиваат работниците – имено, трошоците за исхрана можат да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето-плата по работник, исплатена во претходната година; а, пак, трошоците за превоз – во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај (чл. 4, ЗИДЗРО/дек.08);²³

стопанството на РМ (10.VII.2009) – туку тоа е оставено да се стори со колективните договори на ниво на дејностите (чл. 17). Види и кај Лилјана Цековска: *Најниска плата и регрес за годишен одмор*; *Правник* – бр. 215, март 2010, стр. 55.

23. Осум од десет вработени во земјава земаат плата под државниот просек од 20.483 денари (околу 335 ЕУР)! А колку е очајна состојбата на ова поле покажува и податокот дека дури половина од вработените месечно не заработуваат за да ја наполнат т.н. „*потрошувачка кошничка*“ – за која, според статистиката, се потребни 12.200 ден. Реалноста е уште посуроа ако се има предвид дека голем број граѓани се дел од „*сивата економија*“, која

г) исто така, за прв пат, изречно се предвиде дека работниците на кои работодавачот не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеци последователно, имаат право да покренат иницијатива, пред надлежен суд, за *престанок на работодавачот* (пр. стечај) – чл. 67, ЗРО/05;

д) не се даде доволен аргумент зошто е избришана одредбата која предвидуваше дека на работникот му припаѓа *зголемена плата* за работа во деновите на празници во кои не се работи, за ноќна работа и за работа подолга од 40 часа во работната недела, во висина утврдена со колективен договор (чл. 82, ЗРО/03 – Пречистен текст);

ѓ) според ЗРО (1993) работниците имаа *право на надоместок на плата* за време на прекин на работа до кој дошол без нивна вина – на пример, при недостаток на енергија, суровини, репроматеријали или отстранување дефекти – но, висината на надоместокот не беше утврден (чл. 73, ЗРО/93). Ова се направи дури десет години подоцна, во април 2003, кога овој надоместок се утврди на „не помалку од 75% од основната плата“ (чл. 6, ЗИДЗРО/апр.03);

е) побудува внимание и посебната, нова, одредба за *застарување на паричните побарувања* од работен однос, и тоа за време од три години од денот на настанувањето на обврската (чл. 115, ЗРО/05). Ова е, можеби, и непотребно прецизирање ако се знае фактот дека застареноста на т.н. „повремени побарувања“ е регулирана во постојниот Закон за облигациони односи (2001), каде што ѝ е и вистинското место.

3. Престанок на работниот однос

Во поглед на престанокот на работниот однос, односно непопуларното, а често користено, *отпуштањето од работа* – преку промените на одредбите на ЗРО дојде до длабинско и загрижувачко намалување на работничките права! Така, мерките за намалување на правата на работниците во период 1993-2003 година беа најдрастични токму во оваа сфера. Измените и дополнувањата на ЗРО од 1995, 1997, 1998, 2000, јануари 2001 и април 2003 – сите, без исклучок, содржеа одредби кои многукратно ги намалуваа работничките права токму во оваа област. Единствено новациите со кои се воведуваа „технички“ и помалку важни измени на ЗРО (1993) – оние од јули 2001 и јуни 2003, не

го ублажува товарот на сиромаштијата и којашто учествува со над 40% во македонскиот бизнис. Александра Филиповска: *Мнозинството сонува просечна плата; Дневник* – on line издание, бр. 4227 (29.III.2010).

содржеа одредби околу престанокот на работниот однос. Тенденцијата на „кастрење“ на правата на овие работници кои, најчесто, буквално остануваа на улица, продолжи и со усвојувањето на новиот ЗРО (2005), како и со неговите подоцнежни измени и дополнувања – од август и декември 2008.

1. Основи за престанок на работниот однос

а) Според ЗРО (1993), на работникот можеше да му престане работниот однос по пет основи: (1) по спогодба; (2) по истекот на времето за кое е заснован работниот однос; (3) по сила на закон; (4) со отказ; и, на крај, (5) поради економски, технолошки, структурални или слични промени (чл. 105, ЗРО/03). Со носењето на ЗРО (2005) се воведоа одредени несуштински промени кај овие основи. Тие беа преименувани во „Начини за престанување на важноста на договорот за вработување“ и беа проширени на седум случаи: (1) со изминување на времето за коешто договорот бил склучен; (2) со смрт на работникот или на работодавачот-физичко лице; (3) поради престанување на работодавачот, согласно со закон – пр. стечај, ликвидација и сл.; (4) со спогодбено раскинување – по пат на писмена спогодба; (5) со врачување на писмен отказ, даден од страна на работодавачот – поради лични причини, причини на вина или деловни причини (т.е. заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени); или, пак, оставка дадена од страна на работникот; (6) со судска пресуда и (7) во други случаи утврдени со закон – како, на пример, трајно губење на работната способност; исполнување услови за добивање старосна пензија и др. (чл. 62, ЗРО/05).

Во 2005 се воведоа и изречна одредба која предвидуваше дека, при престанување на работниот однос, работодавачот е должен – најдоцна во рок од три дена – да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде *потврда* за видот на работата што ја вршел – при што, во неа, не смее да наведе ништо што би му го отежнало склучувањето нов договор за вработување (чл. 63, ЗРО/05). Беше воведена и одредба која ги опфаќаше случаите на т.н. *статусни промени* кај работодавачот, имено дека сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач, во случаите кога ќе настанат такви статусни измени – а тој, пак, е должен да ги обезбеди сите права, најмалку, за уште една година потоа (чл. 68, ЗРО/05);

б) Најдрастичната промена во областа на престанокот на работниот однос по пат на **отказ** е воведувањето на можноста за *отказ без отказан рок*? Имено, во 1995, со првата измена на ЗРО (1993), седум дотогашни причини за отпуштање со отказан рок беа трансформирани во

основи за отпуштање без отказан рок. Тие се следниве: (1) неоправдано изостанување од работа три последователни работни дена, со прекин, во текот на една година; (2) злоупотреба на боледувањето; (3) непридржување кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материји и повредување на прописите за заштита на животната средина; (4) внесување, употребување или бидување под дејство на алкохол и наркотични средства; (5) вршење кражба или ако, во врска со работата, намерно или од крајно невнимание, биде предизвикана штета на работодавецот; (6) злоупотреба или пречекорување на даденото овластување; и (7) оддавање деловна, службена или државна тајна. Притоа, поапатно и неосетно, две од овие основи беа направени построги: должината на неоправданото изостанување од работа беше намалена од „три последователни работни дена, или пет работни дена со прекин во текот на една година“ само во „три последователни работни дена, со прекин, во текот на една година“; додека, пак, одредбата за внесување или употреба на алкохол и наркотички средства беше проширена со вклучување и на бидувањето под дејство на алкохол и наркотични средства, како основ за добивање строг отказ без отказан рок (чл. 2 и 4, ЗИДЗРО/95). По десет години, со носењето на новиот ЗРО (2005), од оваа листа на недозволени поведенија се избриша случајот на злоупотреба или пречекорување на даденото овластување (чл. 82, ЗРО/05).

Со измената на ЗРО (1993) од 1995 дојде и до преполовување на максималната должина на отказниот рок. Имено, ако според ЗРО (1993) работникот имаше право на отказан рок од еден до шест месеци (чл. 121, ЗРО/93), од 1995 тој има право на отказан рок најмногу до три месеци (чл. 3, ЗИДЗРО/95). Треба да се спомне и дека со донесувањето на ЗРО (1993) веќе не постоеше претходно важечката одредба којашто предвидуваше дека ако работникот, по одлука на работодавецот, престане со работа пред истекот на отказниот рок – организацијата е должна да му исплати *надоместок на личниот доход* за периодот до истекот на отказниот рок (чл. 54, ЗРО/90).

Кај основите за добивање отказ кај кои отказниот рок не беше укинат во 1995, според ЗРО (1993), работниците имаа право на *отсуство од работа* со цел да бараат ново вработување – за време на течењето на овој рок (чл. 122, ЗРО/93). Во 1998 должината на ова отсуство беше утврдена на четири часа во текот на работната недела, а одредбата за потребната „согласност со колективен договор“ беше избришана како непотребна!? (чл. 5, ЗИДЗРО/98).

Со носењето на новиот ЗРО (2005), за прв пат, изречно се остави можноста, покрај законскиот, да постои и *договорен отказан рок*, при

што би се запазило траењето на т.н. минимални и максимални отказни рокови. Во случај кога работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец, а со колективниот договор или со договорот за вработување може да биде договорен подолг отказан рок, меѓутоа не подолг од три месеца. Во случај, пак, кога работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници – отказниот рок е еден месец, а два месеца при престанок на работен однос на повеќе од 150 работници, или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос (чл. 87, ЗРО/05).

Исто така, за прв пат, се предвиде можноста наместо отказан рок да се исплати *паричен надоместок* (чл. 90, ЗРО/05) – а, случајно или намерно, беше избришана експлицитната одредба која предвидуваше дека, за времетраењето на отказниот рок, работникот има права и обврски од работен однос (чл. 127, ЗРО/03 – Пречистен текст).

Со носењето на новиот ЗРО (2005), беше интервенирано и во постоечката листа од десет дисциплински *поведенија кои се причина за отказ* со отказан рок. Имено, беше додаден и случајот кога работникот „предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата“ (чл. 81, ЗРО/05). Важно е да се каже и тоа дека, за прв пат, јасно беше пропишана обврската на работодавачот да ги истакне *правилата за работниот ред и дисциплина* на видно место, во работните простории на претпријатието, како и да ги достави до синдикатот (чл. 81, ЗРО/05).

Што се однесува до **другите промени** во сферата на престанокот на работниот однос по пат на отказ, во периодот 1993-2003 беа воведени и следните три подобрувања:

- прво, давањето *писмено образложение* за причините за отказот стана задолжително (чл. 5, ЗИДЗРО/97);

- второ, во април 2003 е пропишано дека, во случај работникот да поднел *приговор* против одлуката за отказ, тој ќе има суспензивно дејство т.е. ќе го одложи извршувањето на одлуката за отказ, сè до донесувањето на конечната одлука по приговорот (чл. 8, ЗИДЗРО/апр.03); и

- трето, исто така во април 2003, должината на времето за *задолжителното известување* на работодавецот, дека работникот е отсутен од работа поради болест или оправдани причини, е продолжена од 24 на 48 часа (чл. 7, ЗИДЗРО/апр.03).

Останати промени во сферата на отказите, воведени со носењето на ЗРО (2005) се следниве:

- кај листата на *неосновани причини за отказ* даден од страна на работодавачот (чл. 77, ЗРО/05), симптоматично е тоа што, намерно или

не, е испуштено „стручното усовршување за потребите на работодавецот“ (чл. 121, ЗРО/03 – Пречистен текст), што наведува на заклучокот дека оваа причина од неоснована е трансформирана во основана – т.е. дека работодавачот, во овој период, кога работникот се доусовршува, може „оправдано“ да му даде отказ!;

- воведена е можноста работодавецот наместо да го „избрка“ работникот поради лични причини на вина, да му изрече *парична казна поради дисциплинска одговорност* – во износ кој не може да биде поголем од 15% од последната исплатена месечна плата, и тоа во траење од еден до максимум шест месеци (чл. 84, ЗРО/05). Во декември 2008 се интервенираше кај оваа одредба, при што се избриша делот дека паричната казна се изрекува „наместо откажување од договорот за вработување“. Тоа ја отвори можноста, во иднина, таа може да се изрече и паралелно со дадениот отказ (чл. 2, ЗИДЗРО/дек.08);

- исто така, беше воведена и можноста работодавецот, наместо да го „избрка“ работникот поради деловни причини, да му понуди *склучување на променет договор* за вработување – се разбира, доколку постои таква можност – при што, логично, овој нов договор би бил понеповолен за работникот!? Во тој случај, работникот мораше да се изјасни за новиот, променет т.н. „договор пред отказ“ – и тоа во рок од 15 дена од денот на приемот на дадената понуда. Ама ако ја прифати оваа „фер понуда“, тогаш тој нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување – но, го задржува правото да ја оспорува, пред надлежниот суд, основаноста на причината за промена на договорот за вработување (чл. 76-78, ЗРО/05). До следна промена кај оваа материја дојде во август 2008, кога целата оваа одредба едноставно беше избришана!? (чл. 5, ЗИДЗРО/авг.08);

- прв пат се воведоа и одредби за *застарување на правото* да се даде отказ – имено, отказ поради лични причини на страна на работникот, работодавачот може да даде во рок од три месеци од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот (субјективен рок), односно во рок од шест месеци од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот (објективен рок). А, пак, отказ на договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело – согласно Кривичниот законик на РМ (1996) – чл. 94, ЗРО/05.

2. Технолошки вишок

Со носењето на законите за работни односи и нивните перманентни рогагии со полно право може да се констатира дека најдрастични,

и, се чини, најмалициозни и систематски, скрагувања на правата на работниците имаше кај оние кои, по сила на околностите, останаа „технолошки вишок“ – при што треба да се истакне дека станува збор за доста важно прашање, особено за македонски прилики. Во услови кога нашата економија беше, и сè уште е, во длабока криза и многу трговски друштва се затвораат, круцијален проблем претставува прашањето: што да се прави со работниците од компаниите што се пред затворање?

Тонот на промените во оваа сфера го даде укинувањето на превентивниот чл. 128 од ЗРО (1993), кој пропишуваше дека работодавецот презема *мерки за ублажување* на негативните последици од престанокот на работниот однос (чл. 5, ЗИДЗРО/2000). Со тоа, општествената одговорност на работодавците беше избришана од законот, кој всушност, на овој начин, беше ускладен со нивното фактичко однесување! Но, ако оваа измена повеќе зборуваше за духот на промените што се внесуваа во сферата на работните односи, отколку што имаше практична важност – останатите промени беа доста поконкретни:

а) со носењето на ЗРО (1993) беше укината одредбата од ЗРО на СРМ (1990) која предвидуваше дека работодавецот, во овие случаи, задолжително треба да направи *програма за обезбедување* на правата на работниците за чија работа престанала потребата. При тоа, задолжително требаше претходно да се обезбеди *мислење* од синдикатот, кој беше активно вклучен во целата постапка (чл. 11-12, ЗРО/90).

б) во 1993 се избриша и експлицитната одредба која велеше дека откако работникот, кој бил прогласен за технолошки вишок, веќе примал двегодишен паричен надоместок – потоа, во наредните две години (што значи, сè на сè четири години) – ќе има *предимство при вработувањето* кај истиот работодавец. Петнаесет години подоцна, при носењето на новиот ЗРО (2005), одредбата која предвидуваше дека работник на кој му престанал работниот однос поради деловни причини, има *право на приоритет* при вработувањето кај работодавецот, доколку овој има потреба од работник со иста стручна подготовка – но, сега, само во периодот од две години (чл. 142, ЗРО/03 – Пречистен текст), беше заменета со уште построга формулација: „Ако работодавачот го откаже договорот за работа поради деловни причини, тој не може, на истите работи со иста стручна подготовка и занимање, да вработи друг работник – во рок од една година од денот на престанокот на работниот однос“. А ако, пред истекот на овој рок, настане потреба за вршење на истите работи – *предност за склучување* на договор за вработување има работникот на кој претходно му

престанал работниот однос (чл. 98, ЗРО/05).²⁴ Значи, дотогашниот законски рок од две години се преполови, повторно на штета на отпуштените работници! А иронијата да биде поголема, по три години примена, со измената на ЗРО (2005) од август 2008, се избриша и оваа минимална заштитна одредба (чл. 6, ЗИДЗРО/авг.08). Значи, сега работодавачот може непречено и легално да отпушта вработени како технолошки вишок, и веќе следниот ден на нивно место да вработи други лица, што – најблаго речено – е неправичен и нехуман гест исклучиво во корист на новите капиталисти и неспособните богати „менаџери“, кои од комунистички директори станаа транзициски олигарси!?

в) според ЗРО (1993), утврдувањето на бројот и структурата на работниците што се прогласуваат за технолошки вишок требаше да се изврши запазувајќи одредени *критериуми* – како, на пример: ефикасното функционирање на работата на работодавецот, стручната подготовка и квалификација на работникот, неговото работно искуство, успешноста при работењето, видот и значењето на работното место, работниот стаж, возраста и други критериуми утврдени во колективен договор (чл. 129 од ЗРО). Исто така, во ЗРО (1993), не се спомнуваа субјективните преференци на работодавецот при утврдувањето кои работници ќе бидат отпуштени. Но, оваа ситуација се промени со измените од 1998 и 2000 година:

- измените од 1998 ја воведоа можноста работодавецот, „самиот“, и како негово „право“ (!?) – слично како во раниот капитализам, познат по бруталната експлоатација, да утврди кои работници ќе бидат отпуштени како технолошки вишок – кога се отпуштаа помалку од 20 работници, или најмногу до 20% од вкупниот број вработени (чл. 6, ЗИДЗРО/98). Кај јавните и државни претпријатија, кои отпуштаа работници по овој основ, во практиката често се применуваа партиски критериуми – на големо незадоволство на отпуштените, како и на јавноста;

- што се однесува до измените од 2000 година, со нив: прво, целосно се укинаа погоренаведените критериуми што требаше да се запазат кога масовно се отпуштаа работници; и, второ, се промени одредбата која пропишуваше дека тоа треба да се направи во согласност со колективните договори, со формулација дека тоа ќе се утврдува врз основа на колективните договори на ниво на работодавец или гранка (значи, веќе не со општ колективен договор) и „доколку работодавецот има

24. Но, работодавачите најдоа свој специфичен начин на изигрување на оваа законска одредба – а тоа беше преку носење на т.н. *нова систематизација на работните места*, во којашто, намерно, го изоставаша работното место на работникот кој бил прогласен за технолошки вишок, или, пак, само го преименуваа – сè со цел да прикажат дека не станува збор за истото работно место.

потпишано таков договор“!? (чл. 6, ЗИДЗРО/00). Но, како ова да не беше доволно, па пет години подоцна – со носењето на новиот ЗРО (2005), беше избришана и оваа последна превентивна одредба која, колку-толку, ги ублажуваше последиците за засегнатите работници, особено на оние кои многу долги години, на пример и над три децении, работеле во одредено претпријатие. Значи, се остави критериумите да ги утврдува самиот работодавец – своеволно, а често, во праксата, *de facto* немаше и нема никакви критериуми при правењето на фамозните „списоци“ или „црни листи“ со имињата на оние кои ќе останат без работа!?

г) измените на ЗРО од 1998 ја елиминираа можноста што им се даваше на работниците да бараат *заштита на своите права* пред надлежниот суд, во случаите каде се оценува потребата и оправданоста од престанок на работниот однос поради економски, технолошки, структурални или слични промени (чл. 7, ЗИДЗРО/98). Имено, работниците уште имаа право да бараат заштита на своите права пред надлежниот основен суд, но повеќе не во наведениов случај т.е. кога ќе беа прогласени како „технолошки вишок“ – што, секако, беше на работ на неуставноста.²⁵

д) бројни негативни промени претрпе одредбата од ЗРО (1993) според која работниот однос не може да престане ако на работникот не му е обезбедено барем едно од следниве три права: (1) вработување кај друг работодавец; (2) стручно оспособување, преквалификација или доквалификација; или, пак, (3) испратнина – чл. 130, ЗРО/93:

- во врска со *испратнината*, со промените до кои дојде со носењето на ЗРО (1993) веќе не се предвидуваше дека работникот, кој бил прогласен за технолошки вишок, а на којшто работодавецот не можел да му обезбеди ниту едно од правата во согласност со закон – има *право на паричен надомест* најмногу две години, а кој не може да биде помал од загарантираниот личен доход, како и *право на пензиско и здравствено осигурување* за овој временски период кога е без работа (чл. 18, ЗРО/90). Потоа, во 1997, беше пропишано дека критериум

25. Според чл. 18, ст. 2 од УРМ (1991): „На граѓаните им се гарантира *заштита од повреда на личниот интегритет* што произлегува од регистрирањето на информации за нив преку обработка на податоците“; според чл. 25 од УРМ: „На секој граѓанин му се гарантира почитување и заштита на приватноста на неговиот личен и семеен живот, на достоинството и угледот“; а, пак, според чл. 50 од УРМ: „*Секој граѓанин може да се повика на заштита на слободите и правата утврдени со Уставот пред судовите и пред Уставниот суд на РМ, во постапка заснована врз начелата на приоритет и тинност*. Се гарантира судска заштита на законитоста на поединечните акти на државната управа и на другите институции што вршат јавни овластувања. Граѓанинот има право да биде запознат со човековите права и основни слободи и активно да придонесува, поединечно или заедно со други за нивно унапредување и заштита“ (курзив Д. А.).

за добивање испратнина е само стажот навршен кај работодавецот кај кого престанува работниот однос, а не севкупниот стаж на работникот кај тој и кај претходните работодавци (чл. 6, ЗИДЗРО/97). Со измени-те извршени во април 2003, пак, се намали висината на испратнината, и тоа по две основи: прво, критериумот за добивање испратнина во висина на едномесечна плата беше зголемен од две на три години стаж кај работодавецот кадешто настанал престанокот на работниот однос; и, второ, максимумот од 12 месечни плати беше намален на осум плати, што е намалување за 1/3. Мало ублажување претставува одредбата според која под работен стаж кај ист работодавец се смета и работниот стаж наполнет кај претходниот работодавец на кој, поради настанатата статусна промена, правен следбеник е последниот работодавец (чл. 10, ЗИДЗРО/апр.03). Новиот ЗРО (2005) повторно донесе промена во *временскиот период* за кој се исплаќа испратнината. Со него се изврши *класификација* на висината на испратнината, и тоа според следниве критериуми: (1) до пет години поминати во работен однос – таа се исплаќа во висина од една плата; (2) од пет до десет поминати работни години – во висина од две плати; (3) од 10 до 15 години – три плати; (4) од 15 до 20 години – четири плати; (5) од 20 до 25 години – пет плати и (6) над 25 години – шест плати (чл. 97, ЗРО/05). Значи, се гледа дека критериумот за добивање испратнина во висина на едномесечна плата повторно беше зголемен – сега, од три на пет години работен стаж, со што дотогаш максималниот износ на можна исплатена сума од осум плати, повторно неосетно, се намали на само шест плати! Севкупните промени што настанаа во периодот 1993-2005 најдобро можат да се забележат од следната табела:

| Година | Работен стаж во години/број на плати | Максимален број на месечни плати |
|--------|--------------------------------------|----------------------------------|
| 1993 | 2:1 | 12 |
| 2003 | 3:1 | 8 |
| 2005 | 5:1 | 6 |

Табела 1: Висина на еднократниот надомест при добивање испратнина

Односно, ако во 1993 година на работникот со наполнет работен стаж од 25 години му следуваше испратнина во висина од 12 месечни плати, од 2003 тој имаше право на 8 месечни плати, за од 2005 испратнината, во неговиот случај, да биде преполовена на 6 месечни плати!

Во 2005 беше избришана и диспозитивната одредба, која дава-ше можност, работодавецот да може на работникот да му исплати

испратнина и во поголем износ од законски утврдениот, како и онаа дека работникот, кој остварил право на испратнина, има право на паричен надомест и *други права* по основа на невработеност (чл. 141, ЗРО/03 – Пречистен текст). Но, нечовечната „традиција“ не застана тука – напротив, таа продолжи и по три години, кога со втората измена на ЗРО (2005), онаа од декември 2008, повторно се интервенираше во делот на плаќањето испратнина, и тоа во две насоки: прво, се прецизираше дека исплатата на испратнина е во висина на „*нето-плата*“, а не, на пример, на бруто-плата; и, второ, неоправдано се намали *основицата за пресметка* на испратнината, па така наместо одредбата дека истата не смее да биде помала од „*платата врз основа на која се исплаќаат придонесите за социјално и здравствено осигурување*“ т.е. онаа плата која реално ја земал сега отпуштениот работник, се утврди дека таа не смее да биде помала само „од 50% од просечната нето-плата исплатена по работник во Републиката, во последниот месец пред отказот“ (чл. 3, ЗИДЗРО/дек.08);

- промените кај можноста за *стручно оспособување, обука, преквалификација или доквалификација* се овие: Со измената од 2000 година се воведоа две промени – едната помала, а другата суштинска. Помалата промена се состои во ограничувањето на можноста за стручно оспособување, преквалификација и/ли доквалификација само за вработување кај друг работодавец (додека претходно важеше и за работа кај истиот работодавец). Суштинската промена, пак, се однесува на смалување на опсегот на важење на погореспомнатите услови за престанок на работниот однос, и тоа од „*сите работници кои се отпуштаат*“, само на онаа група работници која ќе биде прогласена како технолошки вишок (чл. 7, ЗИДЗРО/00). Но, со измената од август 2008, веќе не постои ниту должноста за преквалификација или доквалификација на работникот, туку директно се оди на нивно прогласување за технолошки вишок (чл. 5, ЗИДЗРО/авг.08).²⁶

26. Во дебатата што се покренала во јавноста, од ССМ велеа дека со оваа промена работодавачот, кога ќе го отпушти работникот поради деловни причини, ќе нема никакви обврски кон него. Спротивно од ССМ, КСС велеа дека ако работникот, кој бил отпуштен од работа поради деловна причина – на пример, поради издавање на деловна тајна, според тогаш постоечкиот закон, работодавецот требаше да провери дали може да го врати работникот под променети услови – сега таа одредба се брише и тоа било во согласност со директивите на ЕУ!? Но, очигледно е дека претставникот на КСС ги „помешал лончињата“ – имено, според ЗРО, оддавањето деловна тајна не спаѓа во групата на „деловни причини“ за отказ! Но, и не треба да нè чуди зошто е тоа така, бидејќи претставниците на синдикатите во Македонија, во зависност од нивната партиска блискост со власта или со опозицијата, повеќе се грижат за политичката коректност, отколку за правната издржаност на своите искази.

ѓ) на крај, со носењето на новиот ЗРО (2005), педантно и хируршки прецизно, беа отстранети и последните *превентивни одредби* од сферата на фамозните „колективни откази“ поради деловни причини:

- прво, беше избришана одредбата која предвидуваше дека работодавецот, пред да воведо вакви промени, должен е претходно *да ги информира* работниците и синдикатот за видот на промените и нивните последици – што, иако штуро, сепак, на одреден начин, го афирмираше начелото на заемност и солидарност (чл. 135, ЗРО/03 – Пречистен текст).

- второ, одредбата која предвидуваше дека работодавецот е должен *да ги известува* работниците, на кои ќе им престане работниот однос поради деловни причини, еден месец претходно – во случаи на поединечен престанок на работен однос, или во случај на престанок на помал број работници; а три месеци претходно – во случај на престанок на работниот однос на повеќе од 150 работници, или на најмалку 5% од вкупниот број вработени во претпријатието (чл. 136, ЗРО/03 – Пречистен текст) – беше променета на следниов крут начин: „Работодавачот за намерата, а најдоцна 30 дена пред донесувањето на одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини е должен, за причините на престанувањето на потребите од работата на работниците, за предвидениот број и категоријата на вишокот на работници и за предвидениот рок во кој ќе престане потребата од работата на работниците – да го известува репрезентативниот синдикат кај работодавачот, а ако нема таков тогаш претставникот на работниците, и *да се советува* со нив за можните начини за спречување и ограничување на бројот на отказите и за можните мерки за спречување и ублажување на штетните последици“ (чл. 95, ЗРО/05). Значи, евидентно е дека обврската за известување, по ново, важи само во случај на отпуштање поголем број работници и дека рокот е сведен само на 30 дена претходно, наместо претходните три месеци!; и

- трето, беше модифицирана и онаа заштитна одредба која предвидуваше дека работодавецот, пред да донесе одлука за престанок на работниот однос поради предвидените промени – и тоа во времето од известувањето на работникот и на синдикатот до донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на повеќе од 50 работници – може да се обрати до Бирото за вработување (т.е. денешната АВРМ) со *барање за помош и услуги од посредување* при вработувањето, согласно со закон. А за обезбедување на услугите, ако работодавецот побараше, Бирото беше должно да формира и посебна комисија (чл. 137, ЗРО/03 – Пречистен текст).

4. Заштита на работничките права

Единствените глави на ЗРО (1993) кои не претрпеа промени за време на серијата измени и дополнувања во годините кои следеа беа оние посветени на заштитата на правата на работниците, како и оние кои се однесуваа на синдикатите и работодавците. До покрупни промени во оваа сфера дојде со носењето на новиот ЗРО (2005), а со неговите подоцнежни измени единствено, мали интервенции – и тоа главно од технички и термилошки карактер, беа направени со првата (чл. 20-22, ЗИДЗРО/авг.08) и со четвртата новела (чл. 21, ЗИДЗРО/окт.09).

1. Беа избришани неколку експлицитни одредби:

- меѓу нив беше и онаа која предвидуваше дека, во остварувањето на поединечните права од работниот однос, работникот има *право да бара заштита* кај работодавецот, пред надлежниот суд, синдикатот, инспекциските органи и други органи – во согласност со закон (чл. 143, ЗРО/03 – Пречистен текст). При ова, заштитата се сведе само на вонсудска заштита пред самиот работодавач, слично на онаа народната „кадија те тужи – кадија те суди“, и на дополнителна т.е. секундарна заштита, пред надлежниот основен суд;²⁷

- исто така, повеќе на постои одредбата која велеше дека надлежниот орган кај работодавецот е должен, пред донесувањето на одлуката по барањето, односно по приговорот, на работникот – да побара *мислење од синдикатот* во кој тој членува, како и задолжително да го разгледа и за него да се изјасни – ако синдикатот доставил такво мислење (чл. 146, ЗРО/03 – Пречистен текст).

2. **Правните средства за заштита** на работниците се зголемија од три на четири, меѓутоа беа „расфрлани“ во различни членови:

а) првиот заштитен инструмент е писменото *барање* до работодавачот да го отстрани кршењето на правото (чл. 181, ЗРО/05). Ако, пак, работникот смета дека со писмената одлука на работодавачот е прекршено неговото право може, во рок од осум дена од врачувањето на таа

27. Некои од овие кастреза на одредби од процедурален аспект имаа смисла бидејќи, на овој начин, се одбегна дуплирање на истите одредби во повеќе одделни закони, затоа што постапката за заштита на работничките права кај нас се третира како посебен вид граѓанска постапка и, според тоа, е регулирана во *Законот за парничната постапка* (Сл. весник на РМ – 79/05, 110/08 и 83/09), со *Законот за извршување* (Сл. весник на РМ – 35/05, 50/06, 129/06 и 8/08), потоа со *Законот за обезбедување на побарувањата* (Сл. весник на РМ, 87/07), како и со *Законот за мирно решавање на работните спорови* (Сл. весник на РМ, 87/07). Ова, од друга страна, ја покажува фрагментарноста на регулативата по ова важно прашање – којашто, како појава, не ретко во праксата, доведува до конфузии дури и кај правниците.

одлука, да бара од работодавачот истото да го отстрани. Ако овој, во натамошниот следен рок од дополнителни осум дена по врачувањето на писменото барање од страна на работникот, не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото – работникот може, во рок од 15 дена, да бара судска заштита. Во овој случај кратењето на дотогашните права е во две насоки: прво, порано рокот беше подолг и, наместо осум, изнесуваше 15 дена (чл. 144, ЗРО/03 – Пречистен текст); и, второ, беше избришана одредбата која на поднесеното барање му признаваше суспензивно дејство, односно пропишуваше дека поднесувањето на барањето го задржува извршувањето на одлуката – сè до донесувањето на конечна одлука кај работодавецот, освен во случаите утврдени со закон;

б) втор инструмент се *приговорите* против одлуката за отказ, било да е со или без отказан рок; како и против одлуката за суспендирање т.е. оддалечување или времено отстранување од работното место (чл. 91 и 93, ЗРО/05);

в) трет инструмент е *тужбата* за покренување на посебна граѓанска судска (парнична) постапка, со која се иницираат т.н. работни спорови (чл. 181, ЗРО/05);²⁸ и

г) четвртиот инструмент, по ново, е *спогодбата* т.е. „компромис“ за доверување на настанатиот спор на посебен мировен совет, доколку станува збор за индивидуален спор или, пак, на арбитража – ако станува збор за колективен спор (чл. 182-183, ЗРО/05).²⁹

28. Со својата шеста одлука по повод ЗРО/ 05 (У. бр. 188/2006-0-0 од 4.IV.2007) Уставниот суд на РМ ја укина одредбата којашто, поради техничка грешка, пропуст или, пак, правничко незнаење, се наоѓаше во оваа законска одредба. Имено, во ЗРО, првично беше предвидено дека против одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот може да поднесе „жалба (!?)“, во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежниот суд“ (чл. 181, ст. 4). Но, кога станува збор за заштита на права пред суд, во нашиот правен систем постапката не се поведува со жалба, туку со тужба – согласно *Законот за парнична постапка* (2005). Судот оправдано образложи дека самото постоење на зборот „жалба“, во оспорениот член, создава правна несигурност кај граѓаните што, пак, е спротивно на уставно постулираното начело на „владеење на правото“, коешто во себе го содржи начелото на законитост. Ова, последново, пак, го обврзува законодавецот да формулира прецизни, недвосмислени и јасни норми – бидејќи само таквите норми можат да претставуваат солидна основа за законито постапување од страна на судските органи.

29. Види и Stefan Clauwaert, Isabelle Schцmann, Wiebke Dьvel и Grigor Gradev: *Работни односи – Компаративни согледувања за времетраењето на работниот однос и работните спорови*; Фондација „Fridrih Ebert“ – Канцеларија Скопје & Институт на европскиот синдикат за истражување, образование, здравје и заштита, Брисел; 2005.

5. Асоцијации на работници и на работодавачи

1. Во поглед на **условите за работа на синдикатот**, изворната одредба од 1990 година гласеше: Работодавецот е должен да му создаде *услови за работење и дејствување* на синдикатот – материјални, просторни и други; и да му овозможи учество во постапката за уредување на правата, обврските и одговорностите како и заштитата на правата на работниците (чл. 23, ЗРО/90). ЗРО на РМ (1993), во делот посветен на синдикатите и работодавците, ја содржеше само општата одредба, која се однесува на оваа материја и според која работодавецот е должен да создаде *услови за активност* на синдикатот, во врска со заштита на правата на работниците од работен однос (чл. 82, ЗРО/93). А, пак, со новиот ЗРО (2005) се одреди дека работодавачот е должен, на најбројниот репрезентативен синдикат, да му обезбеди само *просторни услови* за вршење на дејноста, а на сите синдикати и нивните претставници да им овозможи навремено и успешно остварување на заштитата на работничките права, како и слободен *пристап до податоците* важни за остварување на тоа право (чл. 199, ЗРО/05).

2. Како што веќе подвлековме, оваа глава на ЗРО (1993) беше една од двете кои не претрпеа промени сè до носењето на новиот ЗРО (2005). Но, со него, оваа дотогашна status quo ситуација битно се промени:

а) за прв пат, беше регулирана **постапката на основање** синдикати и комори т.е. здруженија на работодавачи, коишто стекнуваат својство на правно лице. Така, тие прво мораа да донесат свој *статут* (чл. 188, ЗРО/05);³⁰ по што требаше да поднесат *барање за упис* во регистарот, кој се води во Министерството за труд и социјална политика. По ова се носи *решение* – кое има конститутивно дејство, бидејќи од тој момент асоцијацијата на работниците или на работодавачите се стекнува со правна и деловна способност (чл. 190-193, ЗРО/05). Моментот на стекнување својство на правно лице на овие асоцијации точно се прецизира со четвртата измена и дополнување на ЗРО (2005), од октомври 2009. Така, синдикална организација на ниво на работодавач стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на РМ; а сојуз на синдикати, односно здружение на работодавачите на повисоко ниво, стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар – по претходен упис во регистарот на синдикати, односно регистарот на здруженија

30. Четири години подоцна, со четвртата измена на ЗРО (2005), се допрецизираа некои прашања поврзани со *содржината на статутите* на овие асоцијации (чл. 23, ЗИДЗРО/окт.09).

на работодавачи, кој го води МТСП (чл. 23, ЗИДЗРО/окт.09). Од ова станува јасно дека за основање на синдикат на ниво на работодавач веќе не е задолжително негов упис во регистарот на МТСП, туку само во Централниот регистар;

б) се воведоа и изречни одредби во поглед на **имотот** на синдикатот и на здружението на работодавачите, кој се стекнува по пат на прибирање уписнина и *членарина*, потоа со купување, подарок или на друг законски начин – без какво било претходно одобрение. Беше воведена и една заштитна одредба која предвидува дека *присилно извршување* не може да се спроведе на недвижниот и подвижниот имот на асоцијацијата, кој е неопходен за одржување состаноци. Збунуваше само одредбата која велеше дека ако синдикатот, односно здружението, престане да дејствува – нивниот имот *не може да се подели* на членовите!? (чл. 194, ЗРО/05). Но, четири години подоцна, колку што време беше потребно законодавецот да сфати дека погрешил, со четвртата измена на ЗРО (2005), од октомври 2009, оваа чудна и нелогична законска одредба комплетно беше избришана (чл. 27, ЗИДЗРО/окт.09);

в) за прв пат се воведоа и одредби за **престанокот на дејствувањето** на овие асоцијации, и тоа поради следниве правни основи: (1) ако така одлучи извршното тело на синдикатот, односно здружението на работодавачите, кое со статутот е овластено да одлучува за престанок; (2) ако од одржувањето на седницата на највисокото извршно тело на асоцијацијата, без посебно важни и оправдани причини, поминало двојно повеќе време од времето со кое со статутот е определено дека таква седница мора да се одржи; (3) ако бројот на членовите на синдикатот, односно здружението се намали под бројот определен со овој закон за основање на синдикатот, односно здружението;³¹ и (4) ако му е изречена забрана на дејствување на синдикатот т.е. на здружението, со одлука на редовниот суд.³² Постапката за *забрана на дејствувањето* на асоцијацијата се покренува на барање на органот овластен за регистрација или, пак, надлежниот суд.³³ Изреката на правосилната пресуда за забрана на дејствувањето на синдикатот, односно здружението, се објавува во Службен весник на РМ (чл. 201-202, ЗРО/05). Четири години подоцна, со четвртата измена и дополнување на ЗРО (2005),

31. Притоа, симптоматично е тоа што, ниту во ЗРО (2005), ниту, пак, во претходниот ЗРО (1993) – не се предвиде минималниот број членови за формирање синдикат!?

32. Ова е техничка грешка во ЗРО (2005) бидејќи, за разлика од СФРЈ, во РМ веќе не постои називот „редовен“ туку „основен суд“.

33. А ова, пак, е суштинска правна грешка – бидејќи, според нашето право, парнична судска постапка не може да се поведе од страна на самиот суд, по службена должност, согласно т.н. приватно начело: *Nemo iudex sine actore* – Нема судија, без тужител!

првите три основи се сведоа само на една. Односно, до престанок на дејствување доаѓа кога „така ќе одлучи надлежното тело на синдикатот, односно здружението на работодавачите, кое со статутот е овластено да одлучува“ за ова важно статусно прашање (чл. 28, ЗИДЗРО/окт.09);

г) исто така, за прв пат, а со цел јакнење на социјалниот дијалог во државата и усогласување на конкретните мерки што се преземаат во сферата на економската, социјалната и развојната политика, се пропишува основање на едно советодавно тело, без поголеми изречни прерогативи за самостојно одлучување – наречено **Економско-социјален совет**, чијашто дејност се темели на потребата за *трипартитна соработка* меѓу Владата, репрезентативните синдикати и репрезентативните стопанските комори, при решавањето на економско-социјалните прашања и проблеми (чл. 246-247, ЗРО/05). Овој совет се основа со посебна *спогодба*, со којашто се определува и неговиот состав, при што мора да се води сметка за соодветната застапеност на сите „социјалните партнери“, а неговата работа се уредува со Деловник. Тој, понатаму, може да основа одбори и комисии за одделни прашања од својот делокруг;

д) положбата на **синдикалниот претставник** значително беше влошена со замената на децидната одредба од ЗРО (1993), според која тој имаше право на *посебна законска заштита* од отказ и од други шиканирања за време на својот мандат (чл. 83, ЗРО/93), со одредбата според која на синдикалниот претставник, за времето на вршење на должноста, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување ако за тоа добие претходна согласност на синдикатот!? При тоа, во случај синдикатот – во рок од осум дена, да не се изјасни за давање или ускратување на согласноста, се смета дека е согласен со одлуката на работодавачот – т.н. презумптивно одобрение. Ако, пак, синдикатот не даде согласност, согласноста може да се надомести со судска одлука (чл. 200, ЗРО/05). Но, од друга страна, во 2005 беа воведени и две подобрувања:

- прво, *заштитата од отказ* за синдикалниот претставник, која порано траеше само во текот на неговиот мандат, сега се пролонгира уште на најмалку две години по престанување на неговиот мандат (чл. 200, ЗРО/05); и,

- второ, на работник кој е избран или именуван на синдикална функција утврдена со статут, а чие вршење бара привремено да престане да работи кај работодавачот, му *мирува работниот однос* и има право, во рок од пет дена по престанувањето на функцијата што ја вршел, да се врати на работа за вршење на работи кои одговараат на неговиот степен на стручна подготовка (чл. 200, ЗРО/05);

ѓ) воведени беа и три дополнителни **превентивни одредби** во оваа област:

- прво, работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот не смеат да користат *присила* против кој било синдикат (чл. 198, ЗРО/05);
- второ, се воведоа изречни одредби за *судска заштита* на правото на здружување и на членските права (чл. 196-197, ЗРО/05); и
- трето, се воведоа изречна *забрана за контрола* од другата, помоќна, страна – односно „работодавачите и нивните здруженија не смеат да имаат надзор над основањето и дејствувањето на синдикатите т.е. нивните сојузи на повисоко ниво, ниту со цел на таков надзор смеат да ги финансираат или на друг начин потпомагаат синдикатите, односно нивните сојузи“ (чл. 195, ЗРО/05).

6. Колективни договори

Промени во сензитивната сфера на колективното преговарање и договарање настанаа со измените и дополнувањата на ЗРО (1993) од 1998 и 2000 година, потоа со носењето на новиот ЗРО (2005), како и со четвртата негова измена – од октомври 2009.

1. Нивоа на договарање

а) според измените од 1998 со колективните договори на ниво на работодавец (подоцна наречени „*поединечни договори*“) можат да се утврдуваат поголеми или помали права од правата утврдени со грански колективен договор (подоцна преименуван во „*посебен договор*“) – но, не помали од правата утврдени со закон (чл. 2, ЗИДЗРО/98). Како што може да се забележи, со колективните договори на пониско ниво – на ниво на работодавец, можат да се утврдат помали права само во однос на колективните договори на повисоко ниво – на гранските договори! Имплицитно, тие права не можат да бидат помали од правата што се утврдени со *општ колективен договор* (на ниво на РМ), а експлицитно тоа е недозволиво во споредба со правата утврдени со закон. Сепак, воведена е можноста за намалување на правата и тоа, *pro futuro*, може да има негативни последици врз статусот на работниците;

б) измените на ЗРО (1993) од 2000, на ист начин, селективно ги намали „овластувањата“ на колективните договори. Преку нив *непосредната и задолжителна примена* на сите колективни договори, што беше пропишана со чл. 84 од ЗРО/93, беше заменета со непосредна и задолжителна примена само на највисоките, општи колективни договори. По оваа измена, гранските и колективните

договори на ниво на работодавец беа изземени од ова правило (чл. 1-4, ЗИДЗРО/2000).

2. Процедурални прашања

Со новиот ЗРО (2005) бројот на одредбите посветени на колективните договори се зголеми повеќе од двојно. Законодавецот, првенствено, се обиде да регулира формално-правни прашања – како, на пример, постапката на преговарање, договарање, склучување, измена и/ли дополнување, регистрација, дополнително пристапување и престанување на важноста на колективните договори. Генерално, ова се позначајните новини во оваа сфера:

а) прецизно се дефинираа **страните** за склучувањето различни видови колективни договори, на различни *нивоа* (општ, посебен и поединечен) – чл. 216-220, ЗРО/05. Притоа, со четвртата измена на ЗРО (2005), се воведоа рок, од осум дена, за *доставување на известување* за склучување на колективен договор на ниво на работодавач до МТСП (чл. 39, ЗИДЗРО/окт.09);

б) се воведоа и т.н. **мирен пат за разрешување на споровите** во постапката на склучување или при изменување и дополнување на колективен договор. Имено, стран(к)ите во спорот можат решавањето на *колективниот работен спор*, спогодбено, да го доверат на арбитража (чл. 235, ЗРО/05);³⁴

в) за прв пат се воведоа законски критериуми за **репрезентативност** на синдикатите и на здруженијата работодавачите – а тоа е тие, како свое членство, да имаат најмалку 33% од работниците вработени кај работодавачот (чл. 211-213, ЗРО/05). Доколку, пак, ниеден од синдикатите, односно здружението на работодавачите, не ги исполнува условите за репрезентативност, во смисла на овој закон, тие можат да склучат *спогодба за здружување* заради учество во склучувањето на колективниот договор (чл. 214, ЗРО/05).

При евентуален *спор за репрезентативноста* одлучува надлежниот суд, во согласност со закон, и тоа во рок од осум дена – што, за наши услови, можеме да речеме дека е „експресно пресудување“ (чл. 215, ЗРО/05). Доколку, пак, при склучувањето на колективен договор учествуваат повеќе репрезентативни синдикати, односно здруженија на работодавачи, се образува *одбор за преговори* чиј состав го определуваат токму репрезентативните асоцијации (чл. 221, ЗРО/05). Во врска со ова, во октомври 2009, со четвртата измена на ЗРО (2005),

34. Подоцна, беше донесен и посебен Закон за мирно решавање на работните спорови (2007) – Сл. весник на РМ, 87/07 – кој почна да се применува од 2008, и којшто, за жал, не наиде на добар одзив во праксата.

се прецизира дека репрезентативноста на овие асоцијации, покрај за склучување на колективни договори, се определува и заради учество во *трипартитни тела* за социјално партнерство и *трипартитни делегации* на социјалните партнери (чл. 33, ЗИДЗРО/окт.09).

Со истата измена, карикатурално беа намалени т.н. *критериуми за репрезентативност* – при што, на пример, кај синдикатите од 33% (1/3) се сведе на само 20% (1/5) и тоа само „од бројот на вработени кои плаќаат членарина“!?; а се воведоа и нови, таксативно наведени, *законски услови* за добивање на статусот репрезентативен синдикат за територијата на РМ, со што процентот опадна повеќе од тројно од првично пропишаниот. Тие услови се следниве: (1) да е запишан во регистарот на синдикати кој го води МТСП; (2) во него да членуваат најмалку 10% (1/10) од вкупниот број на вработените во РМ кои плаќаат членарина на синдикатот; (3) да здружува најмалку три синдикати на национално ниво од различни гранки, односно оддели, кои се запишани во регистарот на синдикати кој се води во МТСП; (4) да дејствува на национално ниво и да има регистрирани членки во најмалку 1/5 од општините; (5) да дејствува во согласност со својот статут и демократските принципи и (6) во него да членуваат синдикати кои потпишале или пристапиле на најмалку три колективни договори на ниво на гранка, односно оддел (чл. 34, ЗИДЗРО/окт.09). Кај репрезентативноста, пак, на здруженијата на работодавачите ситуацијата е уште подраматична, бидејќи процентот од 33% (1/3) се сведе само на 10% (1/10) „од вкупниот број работодавачи“; додека, пак, на ниво на РМ репрезентативна стопанска комора е онаа која ги исполнува горенаведените услови, со таа разлика што е доволно во неа да се зачленети најмалку 5% (1/20) од вкупниот број работодавачи во приватниот сектор од областа на стопанството во РМ или, пак, работодавачите-членки на комората да вработуваат најмалку 5% од вкупниот број вработени во приватниот сектор во РМ (чл. 35, ЗИДЗРО/окт.09)!?

Понатаму, во октомври 2009, беа додадени шест нови члена (213-а–213-ѓ):

- со првиот член се предвидуваше надлежен *орган за утврдување* на репрезентативноста, и тоа е Министерот за труд и социјална политика, на предлог од Комисија за утврдување на репрезентативноста;
- вториот член ја уредува *структурата на Комисијата*, која е составена од девет члена именувани од Владата по предлог на министерот за труд – и тоа, по три претставника на МТСП, Министерството за правда и Министерството за економија. Регистрираните синдикати и здруженија на работодавачи на национално ниво можат само да определат свој претставник кој ќе присуствува при работата на Комисијата;

- третиот, четвртиот и шестиот член ја регулираат *постапката за утврдување на репрезентативност*, која се поведува со барање, кон кое се поднесуваат и докази за исполнување на условите, по што, откако Комисијата го испитува, Министерот донесува решение за репрезентативност, кое се објавува во Сл. весник. Против ова решение може да се поднесе жалба до Владата на РМ, а, пак, против нејзиното решение може да се заведе управен спор пред Управниот суд;

- петтиот нов член се однесува на подоцнежната постапка на *преиспитување на репрезентативноста*, бидејќи таа се определува само за временски период од три години, од денот на донесувањето на решението. Имено, наведените асоцијации можат да поднесат барање за преиспитување на репрезентативноста, по истекот на период од една година од денот на донесувањето на решението за утврдување на репрезентативност (чл. 36, ЗИДЗРО/окт.09);

г) со четвртата измена на ЗРО (2005), од октомври 2009, покрај веќе опишаните новитети, во преодните и завршни одредби на ЗИДЗРО/окт.09, беа предвидени уште четири **нови членови** поврзани со оваа тема:

- со првиот се предвидуваше дека синдикатите и здруженијата на работодавачи на повисоко ниво, регистрирани пред денот на влегувањето во сила на овој закон, се должни да се *пререгистрираат* во МТСП, во согласност со овој Закон, во рок од три месеци од денот на негово влегување во сила (чл. 45, ЗИДЗРО/окт.09);

- со вториот член се предвидува дека Комисијата се формира во рок од 15 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон, а барање за *утврдување на репрезентативност*, синдикатите и здруженијата на работодавачи, доставуваат во рок од 30 дена од денот на нејзиното формирање (чл. 46, ЗИДЗРО/окт.09);

- со третиот член се предвиде општите колективни договори *да се усогласат* со одредбите од овој закон – во рок од шест месеци од денот на неговото влегување во сила; а колективните договори на ниво на гранка, односно оддел и колективните договори со работодавач се усогласуваат во рок од шест месеци од потпишувањето на општите колективни договори (чл. 47, ЗИДЗРО/окт.09); и

- со четвртиот ригиден член, без никаква резерва за евентуален дополнителен „преоден период“, се предвиде дека *ќе престанат да важат* оние одредби од колективните договори кои нема да се усогласат во законски предвидениот рок (чл. 48, ЗИДЗРО/окт.09).

7. Штрајк

ЗРО (1993) содржеше само една единствена одредба за штрајкот, која беше сместена во главата посветена на синдикатите и работодавците. Имено, заради остварување на своите економски и социјални права од работниот однос, работниците имаа *право на штрајк*, во согласност со закон (чл. 79, ЗРО/03 – Пречистен текст). Таков посебен закон беше сојузниот Закон за штрајк (1991),³⁵ усвоен од страна на Собранието на СФРЈ, а кој беше мошне краток – содржеше вкупно 21 член, и ниту еднаш не беше менуван или дополнуван. Овој *lex specialis* престана да важи со почетокот на примена на најновиот ЗРО (2005), кој имаше посветено цела глава одредби за штрајкот (глава XX), со вкупно десет члена – што, номотехнички гледано, е добро решение од аспект на интегралноста на Законот.³⁶ Што се однесува до рогаците на ЗРО (2005), само првите две измени – од август и од декември 2008, содржеа интервенции во областа на штрајкот, но се работи само за некои технички допрецизирања.

Потребно е да се нагласи дека од измените што беа воведени јасно се гледа државната тенденција на дестимулирање на користењето на ова уставно загарантирано право, преку бришење на некои експлицитни и добри одредби кои постоеја, како и преку воведување одредени репресивни мерки.

1. Така, на пример, **беа избришани** следниве одредби:

а) одредбата којашто законски го дефинираше штрајкот како „организиран прекин на работата од страна на работниците, заради остварување на економските и социјалните права и интереси по основ на труд“ (чл. 1, ЗШ/91). Според ЗШ (1991), како овластени *организатори на штрајк* можеа да се јават и мнозинството работници кои не се синдикално организирани, додека, пак, по ново, легитимитетот да повикуваат на штрајк го имаат само синдикатите и нивните здруженија на повисоко ниво т.е. сојузите (чл. 236, ЗРО/05), што се коси и со нашиот Устав³⁷ – бидејќи, во него, правото на штрајк и правото на синдикално организирање се постулирани во два одделни члена, односно како две

35. Закон за штрајкот; Сл. лист на СФРЈ, 23/91.

36. Но, сепак, штрајкот во вооружените сили, полицијата, органите на државната управа и јавните служби т. е. јавните претпријатија и јавните установи – повторно остана да се уредува со друг посебен закон (чл. 245, ЗРО/05)!?

37. Според чл. 38 од УРМ (1991): „*Се гарантира правото на штрајк*. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на штрајк во вооружените сили, полицијата и органите на управата“ (курзив Д.А.).

одвоени и сосем независни права од групата на „економско-социјални права“ на граѓаните;

б) испуштени се одредбите кои говореа за одлуката за стапување во штрајк и за *штрајкувачкиот одбор* кој ги води преговорите (чл. 2, ЗШ/91), а наместо нив се воведоа термини од типот „повик и поведување на штрајк“ и „писмена најава на штрајкот“ (чл. 236, ЗРО/05);

в) ја нема ниту експлицитната одредба која предвидуваше дека организирањето, односно учеството во штрајкот, под условите утврдени со овој закон, не претставува повреда на работната обврска, не може да биде основ за поведување на постапка за утврдување на дисциплинска и материјална одговорност на работникот и не може да има за последица престанување на работниот однос (чл. 13, ЗШ/91). Спротивно на неа, по ново, на работникот може *да му се даде отказ* ако организирал или учествувал во штрајк кој не е организиран во согласност со закон и колективен договор или, ако за време на штрајкот, направил некоја друга тешка повреда на договорот за вработување (чл. 239, ЗРО/05);

г) избришана е и одредбата која велеше дека, во текот на штрајкот, органот на управување и рабатоводниот орган не можат да вработуваат работници кои би ги замениле учесниците во штрајкот (чл. 14, ЗШ/91), и на нејзино место е вметната една крута и заплашувачка одредба, според која работодавачот може *да отстрани работници* од процесот на работа само во одговор на веќе започнат штрајк!? Бројот на работници отстранети од работа, по овој основ, не смее да биде поголем од 2% од бројот на учесниците во штрајкот. Притоа, работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние штрајкувачи кои, со своето однесување, поттикнуваат „насилничко и недемократско однесување“, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот (чл. 237, ЗРО/05);

д) и, конечно, избришана е и одредбата која велеше дека органот на управување или функционерот не смеат да го спречуваат работникот да учествува во штрајкот, ниту да употребуваат присилни мерки заради окончување на штрајкот (чл. 14, ЗШ/91) и наместо неа се воведоа спротивна одредба која вели „работникот не смее на кој било начин да биде присилен да учествува во штрајкот“ (чл. 239, ЗРО/05). Ова е само законски потег во корист на охрабрување на т.н. „*штрајкбрејкерство*“, со кој законодавецот, по којзнае кој пат, се става на страната на работодавачите – коишто и така, во секој поглед, се помоќни субјекти од исплашените и неорганизираните работници.

2. Во серијата **репресивни мерки**, кои имаат тенденција да го обесхрабрат штрајкувањето, се и следниве:

а) наместо одредбата која предвидуваше дека штрајкувачкиот одбор е должен штрајкот да го најави најдоцна пет дена пред денот определен за негов почеток (чл. 3, ЗШ/91), сега се вовеле една одолговлекувачка обврска која предвидува дека штрајкот не смее да започне пред завршување на *постапката за помирување*, согласно со овој закон и „акт на министерот надлежен за работите од областа на трудот“ (чл. 236, ЗРО/05);³⁸

б) работодавачот, односно здружението на работодавачите, може да бара од надлежниот суд овој да *забрани организирање и спроведување на штрајк* спротивно од одредбите на Законот, како и да бара *надомест на штета* која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со овој закон (чл. 242, ЗРО/05);

в) воведени се посебни правила за *работите кои не смеат да се прекинат за време на штрајк*: (1) т.н. „производно одржувачки работи“ – оние кои имаат за цел да се овозможи обновувањето на работниот процес по завршувањето на штрајкот и (2) т.н. „нужни работи“ – оние кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (чл. 238, ЗРО/05). Ако, пак, синдикатот и работодавачот не се спогодат, во рок од 15 дена од денот на доставувањето на предлогот на работодавачот до синдикатот – за определувањето на правилата за наведените работи, работодавачот или синдикатот можат, во рок од наредните 15 дена, да бараат за тие работи да одлучи арбитража;

г) наместо поранешната одредба, која велеше дека работникот кој учествува во штрајкот ги остварува основните права од работен однос, освен *правото на надомест на личниот доход* (чл. 13, ЗШ/91) – сега се предвидува дека на штрајкувачите, за време на учество во штрајкот, работодавачот е должен да им уплатува само придонеси од плата, и тоа само оние утврдени со посебните прописи на најниската основа за плаќање на придонесите – т.н. „минималец“ (чл. 240, ЗРО/05). А наместо поранешната диспозитивна одредба, која даваше можност материјален надомест за време на штрајкот да може да се оствари ако тоа е определено со колективен договор или со општ акт (чл. 13, ЗШ/91) – сега е предвидена само можноста организаторот на

38. Но, во 2006 година, Уставниот суд, со својата петта одлука поврзана со ЗРО/05, го укина делот од оваа формулација кој е ставен во наводници (У. бр. 187/2005-0-1 од 10.V.2006). Имено, Судот, со право, оцени дека оваа материја не може да биде предмет на уредување на подзаконски акт на министерот, бидејќи со ова законски дадено овластување се врши противуставно проширување на надлежноста на еден инокосен управен орган и тоа токму во сферата која, согласно изречната уставна одредба, се уредува само „со закон и со колективни договори“ (чл. 32, ст. 5 од УРМ/91).

штрајкот, од свои средства, да им обезбеди надоместок на плата за времето на штрајк на работниците кои учествувале во него (чл. 241, ЗРО/05);

д) и, конечно, намалувањето на овие права се гледа и во сферата на *прекршочните одредби*:

- за работодавачот, наместо поранешните две казниви дејствија (ако примал нови работници за време на штрајк или ако ги спречувал работниците да учествуваат во штрајкот – чл. 17, ЗШ/91) – сега постои само едно казниво дејствие, а тоа е она кога работникот кој организирал или учествувал во штрајк, организиран во согласност со закон, го стави во понеповолна положба од другите работници (чл. 264, ЗРО/05);

- од друга страна, пак, порано беа предвидени само две прекршочни одредби за работникот (кога тој ќе одбие соработка со работодавачот која има за цел да се обезбеди вршење на минимумот работа што обезбедува сигурност на луѓето или кога неоправдано ќе одбие да изврши налог кој има за цел извршување на некои меѓународни обврски што ги има државата – чл. 19, ЗШ/91) – додека сега се воведоа три нови казниви дејствија: (1) ако синдикатот, односно здруженијата на синдикатите, не најават штрајк; (2) ако започнат штрајк пред спроведување на постапка за миреење, предвидена со овој закон, односно пред спроведување на друга постапка за мирно решавање на спорот; и/ли (3) ако во писмото за најавување на штрајк не ги наведат причините за штрајк, местото, денот и времето на почетокот на штрајкот (чл. 266, ЗРО/05).

3. За прв пат, во Законот, **се вовеле** терминот „*штрајк на солидарност*“, но воопшто не е дефиниран што точно означува и кога може да се организира, па само штуро се предвидува дека мора писмено да се најави на работодавачот кај кого овој штрајк се организира, како и тоа дека може да започне и без спроведување на постапка за помирување, но не пред истекот на два дена од денот на почетокот на штрајкот за чијашто поддршка се организира овој „втор“ штрајк (чл. 236, ЗРО/05).

8. Контрола и надзор во областа на работните односи

Како што може да се види од анализата на посебниот Закон за инспекција на трудот (1997),³⁹ која е дадена понатаму во оваа студија, овластувањата на Инспекторатот за труд и правата на работниците предвидени со тој закон не претрпеа намалувања, од почетокот

39. Закон за инспекција на трудот; Сл. весник на РМ, 35/97.

на транзицијата до денес. Тоа, главно, може да се каже и во поглед на овластувањата на трудовите инспектори предвидени со ЗРО. Од измените на ЗРО (2005) само втората, онаа од декември 2008, содржи посуштински промени во сферата на трудовата инспекција; додека, пак, четвртата измена – од октомври 2009, внесе само минимални технички подобрувања.

1. Ингеренции

Согласно ЗРО (1993), трудовиот инспектор имаше овластување, ако има повреда на закон, друг пропис, колективен договор или договорот за работа – да донесе *решение* со кое ќе нареди, во определен рок, да се отстранат утврдените неправилности и недостатоци. Ако работодавецот не постапи соодветно, трудовиот инспектор имаше овластување да *поведе постапка* пред надлежниот суд (чл. 141, ЗРО/93). По четири години, во 1997, ова овластување да се донесуваат решенија беше редуцирано на *укажување* до работодавецот, во определениот рок, да ги отстрани утврдените неправилности, додека овластувањето да *поведе постапка* пред надлежен суд беше сведено само на обврска работодавецот, писмено, да го извести трудовиот инспектор за постапувањето по укажувањето (чл. 9, ЗИДЗРО/97). Во април 2003, повторно, дојде по промени кај оваа материја. Трудовите инспектори пак добија овластување да донесуваат *решенија*, наместо едноставно да укажуваат, но не и да поведуваат постапка пред надлежен основен суд! Со други зборови, во овој дел, не беше направена посуштинска промена. Но, со ЗРО (2005), повторно се предвиде дека трудовиот инспектор ќе поднесе барање за покренување *прекришочна постапка*, ако констатира дека работодавачот, односно одговорното лице – со повреда на закон или други прописи, колективни договори и/ли договор за вработување со кои се уредуваат работните односи – извршил прекршок (чл. 261, ЗРО/05).

Во април 2003 беше ограничен и *опсегот на прашањата* околу кои трудовиот инспектор може да донесе решение. Имено, беше прецизирано дека тој може да утврди повреда на законот, друг пропис, колективен договор или договорот за работа во поглед на засновањето на работниот однос, распоредувањето, работното време, одморот и отсуствата, работната книшка, платите и надоместоците и престанокот на работниот однос (чл. 11, ЗИДЗРО/апр.03).

Со носењето на ЗРО (2005), во оваа потесна сфера, дојде до следниве две промени:

а) се избриша одредбата кој предвидуваше дека трудовиот инспектор е *должен да постапи* по барањето на работникот и да го извести за утврдената состојба, со поука како да ја оствари заштитата на своето

право (чл. 149, ЗРО/03 – Пречистен текст). Но, во делот на постапувањето по барањето на работникот и неговото известување, бришењето на оваа одредба од ЗРО (1993) не претставуваше намалување на правата на работниците, бидејќи тоа право е предвидено со Законот за инспекција на трудот (чл. 16, ЗИТ/97). Намалувањето на правата се однесува само на укинувањето на обврската на инспекторот, при известувањето за утврдената состојба, на работникот да му даде *поука* како да ја оствари заштитата на своето право;

б) беше задржана старата одредба која предвидуваше, во случај трудовиот инспектор да утврди дека, со конечна одлука на надлежен орган, е повредено право на работникот, а работникот повел работен спор пред надлежниот суд – по барање на работникот, инспекторот, со решение, *да го одложи извршувањето* на конечната одлука на работодавачот, сè до правосилноста на судската одлука. Но, сега наместо рокот од 60 дена, кој првично беше предвиден како период за поднесување на барањето од страна на работникот, е предвиден двапати помал рок – 30 дена од денот на поведувањето на работниот спор (чл. 262, ЗРО/05). Исто така, во оваа насока е и новата експлицитна одредба која забранува покренување на управен спор против конечното решение на трудовата инспекција, со кое се одлага извршувањето на одлуката на работодавачот.

А, пак, спротивно на ова, со измените на ЗРО (2005) од декември 2008, беше проширена можноста за *жалба без суспензивно дејство*, упатена, најчесто од незадоволниот работодавач, до Министерот за труд – и тоа не само против решението на трудовиот инспектор со кое се забранува вршење на работа, туку уште и во два случаја: (1) против решението со кое му се наредува на работодавачот да донесе или поништи акт со кој би ги отстранил утврдените неправилности и недостатоци; како и (2) против решението со кое се одлага извршувањето на конечната одлука на работодавачот со која е повредено некое право на работникот, за коешто овој повел работен спор пред суд (чл. 7, ЗИДЗРО/дек.08).

2. Изрекување на мерката „забрана на работа“

Следна важна промена која ја донесоа измените на ЗРО (1993) во сферата на инспекцискиот надзор се однесува на овластувањето на трудовите инспектори за забрана на работата во работната историја на работодавецот. Според изворната верзија од ЗРО/93, трудовите инспектори можеа да ја преземат оваа мерка во два случаи: (а) при прекршување на одредбите околу засновањето работен однос и (б) при прекршување на одредбите околу плаќањето на придонеси за здравствено, пензиско и инвалидско осигурување (чл. 143, ЗРО/93).

Со измените од 1997 не дојде до промена на овие случаи, но периодот од 90 дена забрана за работа од денот на врачување на решението беше преиначен во „период до отстранување на утврдените неправилности и недостатоци“. Само во случај на *повторување* на овие неправилности, се предвидува забрана за работа, и тоа сега во период од 60 дена (чл. 10, ЗИДЗРО/97).

И со ЗРО (2005) се воведоа одредени промени во оваа сфера – имено, покрај постојните две основи за забрана на вршење работа на работодавачот, се воведоа уште три нови: (1) ако работодавачот не исплатил плата, односно најниска плата, за три месеца; (2) ако не го почитува, односно го крши, работното време и распоредот на работното време и (3) ако не води електронско евидентирање на полното работно време и на прекувремената работа (чл. 256, ЗРО/05). Но, од друга страна, во случај ако работодавачот ги повтори овие санкционирани поведенија, забраната наместо дотогашните 60 дена, сега трае двојно помалку – 30 дена од денот на врачување на решението. Инаку, како општо правило се востанови дека кај сторена неправилност за прв пат, забраната трае „до моментот на отстранување на неправилностите“, а кај непочитувањето на работното време – само седум дена, што е прилично малку.

Но, покрај ова, во 2005 година за прв пат е воведена и можноста оној работодавач кој двапати сторил една иста повреда за која му е изречена забрана за работа, да може да си ја **откупи** т.е. *да ја замени* со паричен надомест во износ од 150.000 ден. – по доставување на доказ дека средствата ги уплатил на сметка на Буџетот на РМ (чл. 259, ЗРО/05)!? Сепак, се чини дека оваа казна и не е многу голема за некои големи компании кои, свесно и со пресметан ризик, можат да си дозволат да ги кршат работничките права. Но, по три години, со втората измена на ЗРО (2005), од декември 2008, беа изоставени овие одредби кои даваа можност несовесниот работодавач да може да си ја *откупи* забраната (чл. 6, ЗИДЗРО/дек.08).

Со истиот ЗИДЗРО (2008), во оваа сфера беа усвоени и следните четири промени:

- прво, се заостри санкционирањето на работодавачите кои *повторно вршат незаконитости*, со тоа што ако работодавачот ја повтори неправилноста (притоа се мисли само на работењето непријавено лице) – ќе му се изрече мерка забрана за вршење на дејност од една до пет години. Пријава, пак, за поведување на судска постапка, во случајов, поднесува инспекторот на трудот (чл. 6, ЗИДЗРО/дек.08);

- второ, дојде до прецизирање кај правото на инспекторот, да му изрече забрана за вршење на работата на работодавачот. Така, наместо

дотогашниот *основ* кој се однесуваше само за неводењето електронска евиденција, сега одредбата се прошири и ги опфати и санкционира и следниве дејствија: неправилно водење или злоупотреба на електронската евиденција;

- трето, беше прецизиран и *рокот на траење* на забраната, но кој се однесува само на случајот кога ќе биде затекнато лице кое работи а нема засновано работен однос – при што таа трае 30 дена од денот на врачување на решението, а не како дотогаш „до отстранувањето на неправилностите“ (чл. 6, ЗИДЗРО/дек.08); и

- четврто, се задолжи Управата за јавни приходи, перманентно, да го известува надлежниот инспектор на трудот за работодавачите кои не извршиле пресметка и исплата на плати, односно најниска плата, за претходниот месец (чл. 261, ЗРО/05).

9. Одговорност на работниците и на работодавачите

1. Материјална одговорност

Единствените интервенции во оваа сферата беа направени со носењето на ЗРО (2005). Ниту со рогациите на овој закон, ниту со рогациите на претходниот ЗРО (1993) не се интервенираше во областа на надоместокот на штета – што е една од ретките области кадешто немаше тектонски поместување, како што беше случајот кај некои други проблематични прашања.

а) Во делот на материјалната **одговорност на работникот**, односно надоместот на причинетата штета, симптоматично е тоа што со ЗРО (2005) се избришаа трите члена кои подетално ја регулираа *процедурата за утврдување и наплата* на штетата:

- веќе не постои експлицитната одредба која предвидуваше дека работодавниот орган, или органот што тој ќе го определи, покренува постапка за утврдување и наплата на штетата. Постоенењето на штетата и околностите под кои таа настанала, нејзината висина и кој ја причинил штетата, ги утврдуваше *стручна комисија* на работодавецот, која тој ја именува – ако штетата не може да се утврди според ценовникот на работодавецот (чл. 107, ЗРО/03 – Пречистен текст);

- се изоставија и одредбите кои предвидуваа дека одлука за надомест на штетата донесува работодавецот, односно органот што тој ќе го определи, а против одлуката работникот има *право на приговор* до органот утврден со колективен договор, во рок од осум дена од денот на доставувањето. Ако, пак, работникот, во рок од три месеци од конечноста на одлуката, не ја надомести штетата утврдена со

одлуката на работодавецот, тој поведува постапка пред надлежниот суд (чл. 108-109, ЗРО/03 – Пречистен текст);

- од друга страна, пак, за прв пат експлицитно се предвиде можноста за т.н. *паушално обесштетување*, но само во ситуација кога утврдувањето на висината на штетата би предизвикало несразмерни трошоци и само под услов случаите на штетните дејствија на работникот и висината на паушалот да се претходно определени со колективен договор (чл. 157, ЗРО/05).

б) Во делот на материјалната **одговорност на работодавачот**, симптоматично е тоа што со ЗРО (2005) е избришана експлицитната одредба којашто предвидуваше дека, доколку, во рок од 15 дена од кожноста на одлуката, работодавецот и работникот не се спогодат за надоместок на штетата, којашто му е предизвикана на работникот, тој има право – со тужба, да бара *надомест на штетата* пред надлежниот суд (чл. 112, ЗРО/03 – Пречистен текст).

2. Прекршочна одговорност

Од гледна точка на работодавачите, првите промени во материјата на работните односи значеа подобрување и во поглед на ригорозноста на казнените одредби. А самото намалување на ригорозноста на казните, како што ќе видиме, не беше воопшто занемарливо. Но, по овој прв „бран“ на намалување на казните, следуваше втор „бран“ во спротивна насока – на нивно зголемување!

а) Најповолните промени, но од гледна точка на работодавачите, беа донесени во 1995 година, кога сите предвидени казни за нив беа поделени во **две категории**: (1) казната за кршење на одредбите наброени во чл. 145 од ЗРО/93 – беше од 50 до 100 просечни плати; (2) за кршење на оние наброени во чл. 146 – изнесуваше од 40 до 90 плати:

- со измените од 1995, казната за првата категорија беше *намалена* на осум до 18 плати, а за кршењето на втората категорија – на шест до 18 плати (чл. 6-7, ЗИДЗРО/95). Со други зборови, процентуално пресметано, казните беа намалени помеѓу 64% и 85%!

- промените на казнените одредби кои беа направени во 1997 година, главно, беа од техничка природа. Па така, наместо казните да бидат утврдени во број на просечни плати, тие се утврдуваат во *конкретни износи* (пр. од 50.000 до 250.000 денари за 13 вида прекршоци и од 30.000 до 200.000 ден. за десет типа прекршоци – или вкупно наведени 23 прекршоци). На ваков начин, висината на казните остана релативно непроменета, или евентуално малку беше зголемена, но треба да се има предвид дека, бидејќи износите се наведени во денари, а не во странска валута – па, колку инфлацијата и да е ниска, реалната висина

на казните, со текот на времето, би имала тенденција на намалување (чл. 13-14, ЗИДЗРО/97).

б) Со измените од 1997 дојде и до намалување на **казните за одговорните лица** кај работодавецот кај обете претходно споменати категории (чл. 13-14, ЗИДЗРО/97). Но, по четири години, се воведо еден исклучок во врска со намалувањето на ригорозноста на казните одредби, но дури и тоа има индиректно негативно влијание врз работодавците. Тоа е воведувањето казни за одговорното лице – кога тој, при исплата на плата, нема да пресмета и придонеси од плата. Самата казна е доста ригорозна: од една до пет години затвор – бидејќи овој акт доби третман на *кривично дело* (чл. 2, ЗИДЗРО/јул.01). Оваа ригорозност се должи на широко распространетата практика на работодавците да не плаќаат придонеси од плата. Со воведувањето на оваа одредба, намерата беше да се спречи штетната транзициска практика, но реалните ефекти беа незначителни – бидејќи судиите се воздржуваа од изрекување на оваа казна којашто, според нивните мерила, беше сметана за „драконска“.

Со носењето на ЗРО (2005) паричната казна за одредени прекршоци за *директорот* или *друго одговорно лице*, кои претходно изнесуваа од 10.000 до 50.000 ден., драстично се намалија – и сега изнесуваа од 7.000 до 10.000 ден., при што евидентно е дека поранешната минимална сега стана максимална можна граница на казнувањето (чл. 265, ЗРО/05). Но, по три години од примената на новиот ЗРО (2005), со неговата прва измена од август 2008, на директорот, за сторениот и констатиран прекршок ќе му се изрече глоба од 1.000 евра во денарска противвредност. А по само неколку месеци, со втората измена на ЗРО (2005) – од декември 2008, оваа предвидена глоба за директорот, седумкратно се зголеми – па, таа и денес изнесува 7.000 ЕУР. Сега, сосем оправдано, се поставува прашањето за мотивот и намерата на ваквото, на моменти и шесткратно зголемување на глобите – дали тоа беше искрената волја да се запре со перманентното повредување на работничките права, или, пак, да се наполни државниот буџет, и тоа од ставката на т.н. неданочни приходи. Од друга страна, пак, покрај психолошкиот одвраќачки ефект, ваквата драконска казнена политика може да има и спореден контра ефект – судовите, знаејќи дека ова е престога казна за одреден прекршок, да се воздржуваат од изрекување на глобите, што секако, повторно, ќе биде на грбот на работниците.

в) Со носењето на новиот ЗРО (2005) продолжи тенденцијата на **ублажување на казните** за работодавачите, што подоцна беше „поправено“ во обратна насока:

- наместо класификацијата на две групи казни за работодавачот – од 50.000 до 250.000 ден. и од 30.000 до 200.000 ден., кај казните за точно одредените прекршоци (чиешто број, патем речено, порасна од 23 на вкупно 31 – што секако е за поздравување), се променија износите – така што *минималната граница* се зголеми двојно, и сега изнесува 100.000 ден.; но, од друга страна, пак, *максималната граница* се спушти и сега таа изнесува 200.000 ден. (чл. 264, ЗРО/05);

- ако *работодавачот е физичко лице*, казната за наведените прекршоци изнесуваше од 5.000 до 7.000 ден. (чл. 265, ЗРО/05). Но, со првата измена на ЗРО (2005) од август 2008, на работодавач-физичко лице, за сторен прекршок, ќе му се изрече глоба во износ од 5.000 ЕУР. А по само неколку месеци, со втората измена на ЗРО (2005), од декември 2008, оваа предвидена глоба се дуплираше – па така, сега, таа изнесува 10.000 ЕУР. Тука, мора да констатираме, дека сиве овие години законодавецот никако да воспостави некоја разумна мера во казнувањето – па, така, или казните се преблагии или, пак, спротивно – тие се престојги и не соодветствуваат на реалноста, особено кај т.н. „микро, мали или семејни бизниси“, којшто, како трговци-поединци, за своите обврски одговараат неограничено т.е. со сиот свој имот; а предвидените казни не кореспондираат ниту на целта на казнувањето – т.н. генерална и специјална превенција;

- воведена е една нова група од шест т.н. „*полесни прекршоци*“ за кои се изрекува т.н. мандатна казна, на самото место, која ја наплатува самиот трудов инспектор – а којашто изнесува 10.000 ден. за работодавачот и 5.000 ден. за одговорното лице (чл. 265, ЗРО/05). Но, ако внимателно се погледне, ќе се утврди дека половината од овие прекршоци, кои по ново се казнуваат најблаго, всушност порано беа третираны за „тешки прекршоци“, за кои беа предвидени и највисоки парични казни!? Три години потоа, со првата измена на ЗРО (2005), од август 2008, кај овие „помали прекршоци“, чиешто број сега од шест се зголеми на седум, ако работодавачот е правно лице – ќе му се изрече глоба во износ од 1.000 ЕУР, а ако е физичко лице – глоба во износ од 800 ЕУР (чл. 27, ЗИДЗРО/авг.08). А, пак, директорот ќе биде казнет со 600 ЕУР. По една година од ова, со четвртата измена на ЗРО (2005), од октомври 2009, овие „мали прекршоци“ се зголемија од седум на осум (чл. 43, ЗИДЗРО/окт.09);

- за прв пат, во 2005, воведена е и група од нови парични казни, кои се движат од 50.000 до 70.000 ден., за вкупно шест прекршоци кои се однесуваат на *казнување на синдикат или на здружение на работодавачи* (чл. 266, ЗРО/05). Со првата измена на ЗРО (2005), висината на казната кај овие прекршоци не претрпе крупни поместувања – бидејќи

само се прецизираше износот на глобите, кои сега беа изразени во евра (1.200 ЕУР), наместо во денари (чл. 28, ЗИДЗРО/авг.08).

г) Во август 2008, со првата измена на ЗРО (2005), се интервенираше во сферата на казнените, или по ново, *прекршочни одредби* – со кои, како што веќе подвлековме, прв пат по подолг временски период, казните **неколкукратно се зголемија** – но, од друга страна, се намалија поведенијата за кои тие се пропишуваа – и тоа од вкупно 31 на 24 прекршочни дејствија!? Па, така:

- на *работодавач-правно лице*, за сторен прекршок таксативно наведен во законот, ќе му се изречеше глоба во износ од 8.000 ЕУР (чл. 26, ЗИДЗРО/авг.08). Но, само по неколку месеци, со втората измена – од декември истата 2008 година, се предвиде дека, во оваа ситуација, на работодавач кој е правно лице, ќе му се изрече глоба во износ од 15.000 ЕУР (чл. 8, ЗИДЗРО/дек.08);

- за прв пат е воведен и нов член, 266-а, кој предвидува дека – ако трудовиот инспектор утврди дека е сторен некој од наброените прекршоци, должен е на сторителот на прекршокот да му предложи *постапка за порамнување и посредување*, согласно со Законот за прекршоците (2006) – чл. 29, ЗИДЗРО/авг.08. Но, само по само три месеци примена, со втората измена на ЗРО (2005), овој член беше изменет, при што за сторените прекршоци за кои одговара работодавачот, прекршочна постапка води и санкција изрекува органот на државната управа надлежен за работите од областа на трудот (т.н. Прекршочен орган). Прекршочната постапка, пред прекршочниот орган, ја води Комисијата за одлучување по прекршок (т.н. Прекршочна комисија) – чие формирање и работа беше регулирано со новиот чл. 266-б (чл. 11, ЗИДЗРО/дек.08). А, против одлуката за прекршок што ја донел Прекршочниот орган може да се поднесе тужба за поведување *управен спор* пред специјализираниот Управен суд на РМ (чл. 10, ЗИДЗРО/дек.08).

д) Во декември 2008, со втората измена на ЗРО (2005) – којашто, патем речено, скоро во целост се однесуваше на „**казнената политика**“, покрај тоа што, како што видовме, глобите неколкукратно се зголемија, беа додадени и некои нови појаснувачки и процедурални одредби:

- со чл. 266-в е регулирана *постапката за порамнување* којашто државниот инспектор за труд е должен да му ја предложи на сторителот на прекршокот, и тоа пред да поднесе барање за поведување прекршочна постапка. Имено, кога сторителот на прекршокот е согласен за поведување на ваква постапка, трудовиот инспектор составува записник и издава платен налог за плаќање на изречената глоба. Со потписот на приемот на платниот налог се смета дека сторителот

се согласува да ја плати глобата, и тоа во рок од осум дена од денот на приемот. Сторителот кој ќе ја плати глобата во рокот плаќа само половина од изречената глоба;

- со чл. 266-г се регулира *постапката за посредување* и постигнување согласност, со која сторителот на прекршокот се обврзува да ја плати глобата и другите давачки, но и да ги отстрани последиците од прекршокот. Трудовиот инспектор, во овој случај, составува записник, којшто заедно со барањето за поведување ваква постапка ги доставува до Комисијата за посредување, и тоа во рок од три дена. Постапката за посредување, врз основа на записникот и трошковникот, се води пред оваа Комисија – којашто, пак, е формирана од Министерот за труд. Претседателот на Комисијата за посредување е должен да ја започне постапката во рок од 48 часа од денот кога е пристигнато барањето! За склучената согласност по пат на посредување се составува спогодба во која се констатира согласноста на двете страни. Во случаите во кои е постигната ваква согласност, глобата може да биде намалена за 1/2 од пропишаната. Ако постапката за посредување не успее, Комисијата го известува инспекторот за труд, за овој да поднесе барање за поведување прекршочна постапка пред прекршочниот орган. Би споменале уште и тоа дека, првично, беше предвидено на седниците на Комисијата задолжително да присуствуваат претставници на сторителот на прекршокот и на државниот инспектор за труд. Но, по донесувањето на четвртата измена на ЗРО (2005), трудовиот инспектор повеќе не мора да присуствува на оваа седница (чл. 44, ЗИДЗРО/окт.09) – што, во праксата, може да создаде проблеми поради неможноста од директно соочување со него, а заедно со тоа, неминовно, доаѓа и до зголемување на арбитрерноста и можноста од појава на непосакуваното „рекетарство“ вршено од страна на јавните, владини (партиски), функционери врз приватните бизнисмени и работодавачи – на што, впрочем, неодамна и бевме сведоци.

ЗАКОН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ОСИГУРУВАЊЕ ВО СЛУЧАЈ НА НЕВРАБОТЕНОСТ

Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност е донесен во 1997 година.¹ Тој дојде на местото на Законот за вработување од 1987 година,² а од неговото донесување досега има претрпено 10 измени и дополнувања. Од нив, две се од 2000, една од 2001, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007 и две од 2008 година.³ Со овој закон се уредуваат правата и обврските на работодавците, невработените лица и државата, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност како и други прашања од значење за вработувањето.

Од почетокот на транзицијата, правата на работниците кои по силата на приликите се невработени во дадениот момент со промените на овој закон претрпеа сериозни намалувања, особено во поглед на остварувањето на правото на паричен надоместок во случај на невработеност: додадени се нови ограничувања кои го оневозможуваат стекнувањето на ова право и го олеснуваат неговото престанување, утврдена а подоцна и намалена е горната граница на висината на паричниот надоместок и, најважно, дојде до повеќекратно и драстично намалување на времето за кое се исплатува паричниот надоместок. Целосно се укинати правата како паричната помош и надоместокот на трошоците за превоз и исхрана за време на стручно оспособување или преквалификација, а статусот невработено лице и правата кои можат да се остваруваат во случај на невработеност им се ускратени на лицата кои го имаат прекинатото работниот однос по своја волја и на една цела категорија граѓани – земјоделците, односно вршителите на земјоделска, сточарска или друга дејност, без разлика на нивото на приходи. Ретките позитивни промени речиси без исклучок се секундарни, а меѓу нив можеби најважната е воведувањето на исклучок при пресметката на стажот на осигурување

1. Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл. весник на РМ, 37/97.

2. Закон за вработувањето, Сл. весник на СРМ, 32/87.

3. Закони за изменување и дополнување на Законот 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 и 161/08.

во случајот кога при повторна невработеност се определува времето за кое се исплатува паричен надоместок.

1. Измените и дополнувањата на ЗВ од 1987 година

Од почетокот на транзицијата, донесени се четири измени и дополнувања на тогаш-важечкиот Закон за вработување од 1987 година. Од нив две се од 1991, а две од 1993 година.⁴ Иако со нив настанаа бројни промени во одредбите на Законот за вработување, од интерес на правата на невработените лица се само три промени. Голем дел од останатите промени, во прв ред содржани во измената и дополнувањето од август 1991 година, се занимаваат со отстранување од законот на идеолошките одредби карактеристични за претходниот систем.

Две од промените што се од интерес од гледна точка на правата на невработените лица се однесуваат на **паричниот надоместок во случај на невработеност**. Со првата од нив, усвоена во август 1991 година, висината на паричниот надоместок за време на невработеност се фиксира на 50% од аконтацијата на просечниот личен доход на работникот во последните три месеци (чл. 10, ЗИДЗВ/авг.91). Со оваа одредба се менува претходната одредба од ЗВ која пропишуваше дека наведената висина ќе претставува долна граница на паричниот надоместок (чл. 26, ЗВ). Со втората, пак, измена, од декември 1993 година, дојде до првото од низата намалувања на времето за кое им се исплатува паричен надоместок на лицата со одреден стаж на осигурување. Со оваа измена беа воведени три нови скалила за одредување на бројот на месеци за кои ќе се исплаќа паричен надоместок, но целта и на оваа, како и на сите подоцнежни промени на овие одредби, беше да се намали времето за кое ќе се исплатува паричен надоместок. Како што може да се види од Табелата 1, освен кај лицата со стаж на осигурување од најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци и кај оние со стаж на осигурување од 7 до 10 години, кај сите останати категории дојде до намалување на времето за кое се прима паричен надоместок. Намалувањето е особено драстично кај лицата со над 15 години стаж на осигурување, при што кај лицата со стаж на осигурување од над 20 до 22 години ова намалување изнесува дури 15 месеци! (чл. 2, ЗИЗВ/дек.93).

4. Закони за изменување и дополнување на Законот за вработување, Сл. весник на СРМ, 17/91 и Сл. весник на РМ – 36/91, 12/93 и 78/93.

во месеци

| Стаж на осигурување | ЗВ 1987 (чл. 23 и 27) | ИД ЗВ 1993 (чл. 2) | ЗВОСН 1997 (чл. 71) | ИД ЗВОСН 2003 (чл. 5) | | ИД ЗВОСН 2005 (чл. 5) |
|---|---|---|---|-----------------------|------------|--|
| Најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци | 3 | 3 | 3 | 3 | | 3 |
| 15 месеци непрекинато или 24 месеци со прекин во последните 3 години | 6 | 5 | 5 | 4 | | 24 месеца без прекин или 36 месеца со прекин во послед. 4 год. 4 |
| 30 месеци непрекинато или 50 месеци со прекин во последните 5 години | 9 | 7 | 7 | 6 | | |
| Над 5 до 10 години | 12 | 5-7 год. 9 | 9 | 8 | | 6 |
| | | 7-10 год. 12 | | | | |
| Над 10 до 15 години | 18 | 10-13 год. 14 | 12 | 11 | | 8 |
| | | 13-16 год. 16 | | | | |
| Над 15 до 20 години | 30 | 16-19 год. 18 | 15 | 14 | | 12 |
| Над 20 до 25 години | 36 | 19-22 год. 21 | 18 | | | |
| | | 22-25 год. 24 | | | 18 | 14 |
| Над 25 години | До повторно вработување, пензионирање и сл. | До повторно вработување, пензионирање и сл. | До повторно вработување, пензионирање и сл. | 18 од 2000 | 14 од 2003 | |

Табела 1: Време за кое се исплатуваше паричен надоместок од 1987 до 2005 година

Што се однесува до третата промена на ЗВ од 1987 година што ги засега правата на невработените лица, со неа се укинува обврската да се утврди **ранг-листа на пријавените кандидати** ако на конкурсот за вработување се јават повеќе кандидати (чл. 16, ЗИДЗВ/авг.91).

2. Промени во законската регулатива настанати со донесувањето на ЗВОСН во 1997 година

Донесувањето на ЗВОСН во 1997 година доведе до значителни промени во поглед на правата што ги имаат невработените лица. Некои од правата што тие ги имаа согласно Законот за вработувањето од 1987 година беа целосно укинати, додека други претрпеа промени кои главно беа неповолни од нивна гледна точка. Овде, прво ќе ги наведеме целосно укинатите права, а после ќе се осврнеме на одредбите кои се променети и на одредбите што првпат се воведени во материјата што ја покрива овој закон.

Целосно укинати права

Помеѓу правата што беа целосно укинати со донесувањето на ЗВОСН се следните:

- Правото на парична помош. Ова право го уживаа оние невработени лица кои веќе го искористиле правото на паричен надоместок или не ги исполнуваа условите за негово остварување, а чии приходи (нивни и на нивните потесни семејства) не надминуваа одреден износ. Покрај нив, право на парична помош имаа уште четири други категории невработени лица: жените корисници на паричен надоместок за време на бременост и породување, лицата кои посетуваат стручно оспособување или преквалификација, лицата на кои работниот однос им престанал поради стечај или редовна ликвидација на организацијата во која работеле, како и оние лица со повеќе од 25 години стаж на осигурување (чл. 19, 21, 23 и 36, ЗВ).

- Правото на паричен надоместок при стечај или редовна ликвидација на организацијата во траење од најдолго две години за работните во таа организација, независно од должината на стажот на осигурување (чл. 23).

- Примената на критериуми за приоритет при вработувањето. Согласно ЗВ од 1987 година, ако за одредено работно место се јавиле повеќе кандидати, се утврдуваше приоритет при вработувањето

врз основа на критериумите како време на чекање (50% од бодовите), успехот во школувањето (20%), социјално-економската состојба на невработеното лице (15%) и други критериуми како здравствената состојба на членовите на потесното семејство, бројот на издржувачите во потесното семејство, годините на старост на лицето и други. Посебно вреди да се нагласи дека законот пропишуваше во случај кога на одреден конкурс или оглас ќе се пријави лице кое е во работен однос и лице кое е невработено, при ист број бодови, приоритет да има невработеното лице (чл. 47, 48 и 60).

- Правото на надоместок на трошоците за превоз и исхрана за време на стручно оспособување или преквалификација, како и исто ниво на заштита на правата како и останатите работници (чл. 19 и 73).

- Правото на надоместок на трошоците за превоз и селидба за она невработено лице и членовите на неговото потесно семејство што преку органите за вработување се вработило на друго место и го променило местото на живеење (чл. 20).

- Можноста невработеното лице да оствари право на надоместок на трошоците за превоз до организацијата на чиј конкурс или оглас учествува, како и на трошоците за прибирање на определени документи (чл. 22).

- Обврската организациите да создаваат услови за вработување на инвалидни лица (чл. 65).

Паричен надоместок во случај на невработеност

Во врска со паричниот надоместок дојде до промена во речиси секој поглед. Промени претрпе и висината на паричниот надоместок и времето за кое се исплатува паричниот надоместок и основите кои го оневозможуваат остварувањето на правото на паричен надоместок и престанокот на правото на паричен надоместок и роковите за пријавување во Заводот за вработување на лицата кои остваруваат право на паричен надоместок.

Кај **висината на паричниот надоместок** дојде до две промени: прво, во случаите кога правото на паричен надоместок се остварува на период подолг од 12 месеци, износот на месечниот паричен надоместок е намален од 50 на 40% од просечната месечна нето плата на работникот кој останал невработен и, второ, пропишана е горна наместо долна граница на износот на паричниот надоместок. Имено, одредбата според која паричниот надоместок не може да изнесува помалку од 80% од висината на загарантираниот личен доход на подрачјето на

дотичната општина е заменета со одредба дека надоместокот не може да изнесува повеќе од просечната месечна нето плата по работник во нестопанството (чл. 26, ЗВ и чл. 68, ЗВОСН).

Иако **времето за кое се исплатува паричен надоместок** веќе беше намалено во 1993 година, во 1997 година повторно дојде до намалување кај повеќе скалила. Сега беа укинати скалилата што беа воведени со измените и дополнувањата од декември 1993 година, но целта остана иста како и претходно – да се намали бројот на месеци за кои ќе се исплатува паричен надоместок. Овојпат, промените во законските одредби ги засегнаа невработените лица кои имаа право на паричен надоместок врз основа на стаж на осигурување над 7 години. До најголемо намалување, од 6 месеци, дојде кај лицата со стаж од 22 до 25 години, додека кај лицата со стаж од 15 до 16 години ова намалување изнесуваше еден месец (чл. 27, ЗВ и чл. 71, ЗВОСН, види Табела 1).

Основите кои го оневозможуваат остварувањето на правото на паричен надоместок со ЗВОСН се дуплирани од 7 на 14. Помеѓу ново-воведените основи се и следните: а) престанок на работниот однос поради констатирано неоправдано изостанување од работа последовно три работни дена или пет работни дена со прекин во текот на една година; б) престанок на работниот однос поради одбивање на работникот да работи на работи на кои е распореден во согласност со закон; в) одбивање обука, преквалификација или доквалификација за друго работно место кај ист или друг работодавец; г) одбивање да се јави или д) да заснова работен однос кај работодавец ако е упатен од Заводот за вработување. Покрај тоа, укинат е исклучокот да се оствари право на паричен надоместок при давање отказ од страна на самиот работник, ако тоа се должи на негови сопствени здравствени причини или здравствени причини на членовите на неговото потесно семејство. Но, треба да се истакнат и двете поволни измени: прво, додаден е исклучокот право на паричен надоместок да може да се оствари и покрај давањето отказ од страна на работникот ако тој така постапил поради склучување брак и, второ, додаден е исклучокот за остварување на паричен надоместок во случај на престанок на правното лице поради стечај (чл. 24, ЗВ и чл. 67, ЗВОСН).

Во ЗВОСН има и значително зголемување на **основите за престанок на примањето паричен надоместок**, од 7 на 16. Како нови основи фигурираат: а) одбивањето вработување со полно или скратено работно време, кое не е помало од половината од полното работно време, а е соодветно на образovanieto, знаењето и можностите на невработеното лице; б) прекинувањето на обука, преквалификација или доквалификација по вина на невработеното лице; в) исполнувањето услови

за стекнување право на пензија (покрај веќе постоечката основа која предвидува остварување право на пензија); г) затекнувањето на работа кај работодавец од страна на надлежен орган; д) неоправданото одбивање привремено вработување во исклучителни случаи (поплави, земјотреси, неопходно извршување на земјоделски работи и слично); ё) одбивањето работно ангажирање за вршење на јавни работи; е) одбивањето вработување на работно место за кое се бара пониска стручна подготовка од онаа на невработеното лице, а ако тоа, непосредно пред да остане невработено, со своја согласност, работело на такво работно место или изјавило дека прифаќа вработување и на понизок степен на стручна подготовка; ж) нејавувањето на покана на Заводот за вработување од неоправдани причини; з) небарањето активно работа во последниот месец и с) неизвестувањето на Заводот во рок од осум дена за секоја промена која е услов или основа за стекнување, остварување или губење на правото на паричен надоместок. Покрај тоа, ако невработеното лице не се јавува во Заводот во утврдениот рок, наместо запирање на исплатата на паричниот надоместок, како што беше предвидено со ЗВ од 1987 година (чл. 32), ЗВОСН пропишува престанок на примањето паричен надоместок (чл. 33, ЗВ и чл. 77, ЗВОСН). Дополнителен отежнувачки фактор за едно невработено лице да ги земе паричните средства што му следуваат со добивањето право на паричен надоместок е воведувањето на можноста времето на примање на паричниот надоместок да се скрати ако врз основа на авторски договор, вршење на занаетчиски и други работи или на некој друг начин се здобива со приход, кој месечно не е поголем од 80% од просечната месечна нето плата по работник во стопанството (чл. 79, ЗВОСН).

Во врска со **останатите прашања поврзани со паричниот надоместок** ЗВОСН содржи уште три промени. Прво, воведен е пократок рок за пријавување во Заводот за вработување за лицата кои остваруваат право на паричен надоместок и право на здравствена заштита во однос на останатите невработени лица што се пријавени во Заводот. Додека вторите се должни да се пријавуваат на секои шест месеци, првите тоа мора да го направат на секои 30 дена (чл. 56 и 58, ЗВОСН). ЗВ од 1987 година од своја страна пропишуваше единствен рок, имено, бараше невработените лица да се јавуваат на секои 60 дена (чл. 13). Второ, воведен е исклучок во случајот кога одредено лице повторно стане невработено, при одредувањето на времето за кое ќе прима паричен надоместок во неговиот стаж на осигурување да се пресметува и времето поминато во работен однос пред последно-примениот паричен надоместок. Конкретно, од 1997 година овој исклучок важи

за лицата кои по престанокот на последниот работен однос имаа над 25 години стаж на осигурување (чл. 34, ЗВ и чл. 78, ЗВОСН). И трето, неисплатениот дел од паричниот надоместок, во случај средствата да се искористат за засновање работен однос на неопределено време, од 1997 година може да се исплати на месечни рати, наместо во еднокретен износ, како што предвидуваше ЗВ од 1987 година (чл. 29, ЗВ и чл. 73, ЗВОСН).

Останати промени

Покрај промените во одредбите што се однесуваат на паричниот надоместок, усвојувањето на ЗВОСН донесе промени и во поглед на засновањето работен однос, помошта што ја обезбедува Заводот за вработување при професионалната ориентација, обврските на невработените лица, водењето евиденција за невработените лица и составот на Управниот одбор на Заводот.

Во поглед на **засновањето работен однос**, а во согласност со одредбите од Законот за работни односи,⁵ со донесувањето на ЗВОСН беше укината задолжителноста на објавувањето оглас за вработување за пополнување на дадено работно место преку воведувањето на можноста работодавецот да обезбеди работник без огласување (чл. 6, ЗВОСН). Покрај тоа, во постапката за обезбедување работник преку Заводот за вработување, предвидено е Заводот, наместо да се раководи од критериумите за приоритет при вработувањето, да упати кај работодавец до пет кандидати избрани врз основа на критериумите: образование, квалификација, работно искуство, други посебни знаења (познавање на странски јазик), спремност за прифаќање на вработување со обука, преквалификација или доквалификација, услови за работа, место на работа, траење на работниот однос и посебна опрема со кое невработеното лице работело и ќе работи (чл. 34-37, ЗВОСН).

Понатаму, како позитивно треба да се оцени тоа што со донесувањето на ЗВОСН дојде до подробно регулирање на **помошта што ја обезбедува Заводот при професионалната ориентација** на невработените и останатите лица преку давање совети како тие самите да бараат работа преку огласи, контакти со работодавците и на друг начин, тестирања за избор на занимање за кое лицата имаат најмногу интерес и способности и формирање работни клубови за пренесување знаења

5. Согласно чл. 2 од Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, Сл. весник на РМ, 53/97.

и техники за наоѓање работа (чл. 5, ЗВ, чл. 2-д, ЗИДЗВ/авг.91 и чл. 19 и 21, ЗВОСН).

Во поглед на **обврските на невработените лица** кои произлегуваат од нивниот статус на невработени лица, со донесувањето на ЗВОСН утврдена е дополнителната обврска, за тие да можат да се водат како невработени лица, на секои два месеци да доставуваат доказ дека се пријавувале на огласи кај работодавец или во Заводот (чл. 14, ЗВ и чл. 53, ЗВОСН). Исто така, рокот во кој невработеното лице е должно да го извести Заводот за сите промени што влијаат на стекнување или губење на правата е намален од 15 на 8 дена, а покрај тоа е додадена и одредба според која при злоупотреба на правата кои ги ужива невработеното лице Заводот има право да бара враќање на исплатените средства со банкарска камата на средства по видување (чл. 13, ЗВ и чл. 82, ЗВОСН).

Што се однесува на **водењето евиденција за невработените лица**, усвоени се одредени порестриктивни одредби во однос на престанувањето да се води евиденција на невработените лица. Имено, таа од 1997 година престанува да се води при секое засновање работен однос (наместо претходната одредба која пропишуваше вработување на неопределено време со полно работно време), при потполно губење на работната способност (наместо претходно непрецизираното губење на работна способност), при нејавување на покана од Заводот од неоправдани причини (во 1987 година условот беше двапати едно по друго да не се јави на покана да учествува на конкурс или оглас за вработување, без да извести за причините за тоа нејавување) и при започнување со земјоделска, сточарска или друга дејност од која се остварува приход во семејството кој просечно месечно не е понизок од просечната плата по работник во стопанството (наместо претходната одредба која бараше земјоделството да биде единствено или основно занимање на даден поединец за тој да биде избришан од евиденцијата). Додадена е и одредбата според која евиденција ќе престане да се води за она лице кое од страна на инспекциски орган ќе биде затекнато да работи кај работодавец спротивно на законот (чл. 12, ЗВ и чл. 59, ЗВОСН).

Вреди да се спомне и тоа дека со донесувањето на ЗВОСН дојде до **рекомпонирање на Управниот одбор на Заводот за вработување** во чиј 9-член состав е вклучен и еден претставник на мнозинскиот синдикат, покрај вклучувањето на еден претставник и на организацијата на работодавците (чл. 2-е, ЗИДЗВ/авг.91 и чл. 89, ЗВОСН).

3. Измените и дополнувањата на ЗВОСН од 1997 година

Критериуми за стекнување статус невработено лице и евиденција на невработените лица

Критериумите за стекнување статус невработено лице беа менувани двапати преку измените и дополнувањата на ЗВОСН од 1997 година. До првата промена дојде во март 2000 година. Станува збор за релативно техничка промена, имено, за да го исполнат условот „активно барање работа“, покрај веќе пропишаното редовно пријавување во Заводот за вработување во утврдениот рок и доставувањето доказ дека се пријавувале на огласи кај работодавци или во Заводот, невработените лица добија дополнителна обврска да се пријавуваат на објавените огласи за потреба од работници кај работодавец, во средствата за јавно информирање и во Заводот за вработување (чл. 2, ЗИДЗВОСН/март.00).

Далеку посуштински промени во врска со оваа материја настанаа во 2004 година. Со измените и дополнувањата од оваа година додадени се два важни услови за лицето кое не е во работен однос да може да ги остварува правата во случај на невработеност. Така, од 2004 година од него се бара прво, да не одбие соодветна понуда за вработување и, второ, да не го има прекинато работниот однос по своја волја (чл. 5, ЗИДЗВОСН/04). Особено важно е воведувањето на второто ограничување за стекнувањето статус невработено лице. И претходно работникот кој го прекинал работниот однос по своја волја или спогодбено немаше право на паричен надоместок (чл. 67, ЗВОСН). Но, со усвојувањето на овој услов сите права што ги дава статусот невработено лице, колку и да се тие мали, повеќе не може да ги користи лицето кое го прекинало работниот однос по своја волја. Тоа, пак, од своја страна, значи дополнителен притисок за работниците, без разлика на условите на неговото работно место, да не се одлучат на давање отказ.

Покрај овие дополнителни услови, со промените на овој член што се воведени во 2004 година, настанаа промени и околу утврдувањето на значењето на активното барање работа. Ако со одредбите на ЗВОСН се бараше невработеното лице активно да бара работа во последните два месеци, со измените од 2004 година се пропишува дека лицето треба активно да бара работа во последните 30 работни дена и да биде на располагање да започне со работа во следните 15 дена. Но, од друга страна, активното барање работа е редефинирано на поповолен начин за невработените лица. Остана редовното пријавување во

Агенцијата за вработување⁶ во роковите утврдени со овој закон, но наместо пријавувањето на објавените огласи за потреба од работници и доставувањето доказ за пријавување на огласи кај работодавец, во средствата за јавно информирање или во Агенцијата, со промените од 2004 година од невработеното лице се бара да се јавува на покана од Агенцијата за вработување заради: а) советување, б) присуство на состаноци и интервјуа, в) доставување на потребни документи, г) упатување кај работодавци заради вработување и разговори во врска со искажаните потреби и условите за вработување и д) упатување кај работодавци, здруженија на работодавци и институции заради вклучување во обука, преквалификација или доквалификација заради вработување (чл. 5, ЗИДЗВОСН/04). Бидејќи невработените лица и при најдобра волја не секогаш би биле во можност во роковите утврдени со ЗВОСН да се пријавуваат на објавените огласи и да достават доказ дека така постапувале, објективно, со одредбите на Законот од 1997 и со измените од март 2000 година од невработените лица се бараше нереално преголем ангажман за решавање на својот проблем со невработеноста. Оттука, редефинирањето на активното барање работа од 2004 година треба да се оцени како позитивно.

Понатаму, со промените од 2004 година експлицитно е посочено дека не може да го ужива статусот невработено лице она лице кое е работно ангажирано или врши дејност спротивно на закон, а покрај тоа настана промена и околу можноста земјоделците да можат да се водат како невработени лица. Додека Законот од 1997 година пропишуваше дека само оние вршители на земјоделска, сточарска или друга дејност кои остваруваат приход во семејството кој просечно месечно е повисок од просечната месечна нето плата по работник во нестопанството во последните три месеци нема да можат да се водат како невработени, Законот за изменување и дополнување од 2004 година тоа го прошири на сите вршители на земјоделска, сточарска или друга дејност (чл. 6).

Во поглед на **пријавувањето во Заводот за вработување** одредбите на ЗВОСН претрпеа промени преку донесувањето на три измени и дополнувања, во 2003, 2004 и 2005 година. Две од нив се поповолни, а една е понеповолна. Неповолната промена е усвоена во 2003 година и со неа обврската на невработените лица да се јавуваат во Заводот за вработување на секои шест месеци беше заменета со обврска да се јавуваат на секои четири месеци (чл. 1, ЗИДЗВОСН/03). Што се однесува до поповолните промени, во 2004 година рокот во кој лицата

6. Со измената и дополнувањето на ЗВОСН од 2004 година Заводот за вработување е преименуван во Агенција за вработување (чл. 23).

кои остваруваат само право на здравствена заштита се должни да се јавуваат во Агенцијата за вработување е продолжен од 30 на 60 дена (чл. 7, ЗИДЗВОСН/04), а во 2005 година повторното пријавување во Агенцијата за вработување по настанато бришење од евиденцијата на невработените лица поради неоправдано непријавување во пропишаниот рок стана можно по истекот на една, наместо на две години (чл. 1, ЗИДЗВОСН/05).

Што се однесува до **водењето евиденција за невработените лица**, до значителни промени во оваа материја дојде во 2004 година. Со измените и дополнувањата од оваа година беа воведени четири нови основи за престанување на водењето евиденција. Така, евиденцијата на невработеното лице од 2004 година престанува да се води и во случаите кога лицето: а) замине на отслужување или дослужување на воениот рок; б) одбие работно ангажирање за вршење на јавни работи; в) работно биде ангажирано на јавни работи над 30 дена, за времето на овој ангажман и г) работно е ангажирано или врши дејност. Покрај тоа, согласно претходно спомнатото пропишување дека занимавањето со земјоделска дејност целосно е инкомпатибилно со статусот невработено лице, отпочнувањето со вршење земјоделска дејност, без разлика на остварениот приход, од 2004 година повлекува престанок на водење евиденција за невработеност (чл. 10, ЗИДЗВОСН/04).

Промени има и кај одредбите што се однесуваат на бришењето од евиденцијата. Имено, во 2004 година е предвидено дека ќе дојде до бришење од евиденцијата на невработените лица и во случајот кога одредено невработено лице ќе биде затекнато да работи спротивно на законот, како и во случајот кога невработеното лице одбие работно ангажирање за вршење на јавни работи. Во овие случаи, засегнатото лице може повторно да се пријави во Агенцијата за вработување по истекот на една година (чл. 9, ЗИДЗВОСН/04).

Повторното пријавување во Агенцијата по бришење од евиденцијата на невработените лица по истекот на една година во 2004 година стана можно и во случаите кога невработеното лице кое остварува право на паричен надоместок и право за здравствена заштита не се пријави во пропишаниот рок во Агенцијата и не докаже дека активно бара работа во последниот месец (чл. 7), како и во случаите кога невработеното лице нема да се јави или ќе одбие да заснова работен однос соодветен на неговата стручна подготовка кај работодавец кај кого е упатен од Агенцијата или ако одбие обука, преквалификација или доквалификација заради вработување во рамките на степенот на неговата стручна подготовка (чл. 8). Но, во овие случаи важно е да се нагласи дека се работи за намалување на периодот на повторното

пријавување во Агенцијата од две на една година, што несомнено е поповолно законско решение од претходното.

Паричен надоместок во случај на невработеност

Помеѓу промените на одредбите на ЗВОСН најкрупни се оние промени настанала во врска со паричниот надоместок во случај на невработеност.

Во поглед на **висината на паричниот надоместок** настанала две важни промени во однос на горната граница на месечниот паричен надоместок. Со првата, од 2003 година, како резултат на промените во законската регулатива предизвикани од укинувањето на поделбата на стопански и нестопански дејности, критериум за горната граница на месечниот паричен надоместок стана просечната месечна нето плата по работник на ниво на Републиката наместо просечната месечна нето плата на ниво на нестопанството, (чл. 3, ЗИДЗВОСН/03). Ова претставува понеповолно решение за невработените лица, бидејќи општото ниво на плати е пониско од нивото на плати во нестопанството. Со втората промена, пак, е утврдено ново, пониско ниво на горната граница на паричниот надоместок. Имено, од 2005 година горната граница на највисокиот паричен надоместок е утврдена на 80% од просечната месечна нето плата по работник на ниво на Републиката (чл. 4, ЗИДЗВОСН/05).

Мало подобрување на правата на невработените лица, но повеќе теоретско отколку реално кога ќе се стави во контекст, претставува одредбата усвоена во декември 2008 година според која за лицата кои имаат право на паричен надоместок подолго од 12 месеца, паричниот надоместок за првите 12 месеца изнесува 50% од нивната просечна месечна нето плата за последните 24 месеца, а за преостанатото време 40% од таа просечна нето плата (чл. 5, ЗИДЗВОСН/дек.08). Иако ова несомнено е поповолно решение од претходното, поради веќе настанатите промени на скалилата за одредување на бројот на месеци за кои ќе се исплаќа паричен надоместок, од 2005 година паричен надоместок над 12 месеци им се исплаќа само на лицата со уште 5 години до исполнување на условите за старосна пензија и 15 години стаж на осигурување. Односно, само оваа категорија невработени лица фактички стекнува право на делумно повисок паричен надоместок во првите 12 месеци согласно оваа измена на ЗВОСН.

Заслужува да биде спомнато и тоа дека висината на месечниот паричен надоместок за време на невработеност од 2004 година се

определува врз основа на просечната месечна нето плата на работникот во последните 24 месеци пред престанокот на работниот однос наместо во последните 12 месеци, како што беше согласно претходно важечките одредби (чл. 12, ЗИДЗВОСН/04). Оваа промена може да се оцени како посоодветен критериум за утврдување на висината на паричниот надоместок.

Остварувањето на правото на паричен надоместок најсериозно беше загрошено преку намалувањето на **времето за кое се исплатува паричниот надоместок**. Претходно видовме дека бројот на месеци за кои се исплатува овој надоместок веќе беше намален двапати, во 1993 и 1997 година. Без разлика на тоа, со измените и дополнувањата на ЗВОСН уште во четири наврати дојде до намалување на бројот на месеци.

Во првиот случај, во 2000 година, дојде до мала, но сепак важна промена. Станува збор за промена која се однесуваше само за категоријата невработени лица со над 25 години стаж на осигурување. Според претходно-важечките одредби, на овие лица им се исплатуваше паричен надоместок до повторно вработување, или до настапување на некои од основите за престанок на правото на паричен надоместок, додека по промените од 2000 година стажот на осигурување од 25 години им овозможуваше право на паричен надоместок на ист период со лицата со над 20 години стаж на осигурување, односно, 18 месеци (чл. 6, ЗИДЗВОСН/март.00). Со оваа промена, правото на паричен надоместок до повторно вработување, или до настапување на некои од основите за престанок на ова право не е сосема укинато, но е врзано за навршувањето на одредена возраст, покрај исполнувањето на одреден стаж на осигурување. Подолу дополнително ќе се осврнеме на ова, а овде ќе кажеме дека во 2000 година беше пропишано ова право да може да се оствари со навршени 55 години возраст и најмалку 15 години стаж на осигурување (чл. 6).

До далеку потемелна промена дојде во 2003 година. Со измената и дополнувањето на ЗВОСН од оваа година времето за кое се исплатува паричниот надоместок беше скратено за по еден месец кај сите скалила, освен кај најниското, кое пропишува добивање паричен надоместок врз основа на стаж на осигурување од најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци. Покрај тоа, дојде до укинување на највисокото скалило, кое пропишуваше добивање паричен надоместок со стаж на осигурување над 20 години, односно, времето за кое се исплатува паричниот надоместок за лицата со над 20 години стаж на осигурување е изедначено со времето за кое се исплатува паричниот надоместок за лицата над 15 години. На

таков начин, на лицата со над 20 години стаж на осигурување им е скратено примањето паричен надоместок за 4 месеци, па тие, наместо да примаат паричен надоместок 18 месеци, од 2003 година имаа право на паричен надоместок за време од 14 месеци (чл. 5, ЗИДЗВОСН/03; види Табела 1).

Со промените од 2005 година повторно беше укинато едно скалило, овојпат преку утврдување средна вредност од претходни две скалила. Конкретно, скалилото според кое се предвидуваше исплата на паричен надоместок врз основа на стаж на осигурување од 15 месеци во непрекинато траење или 24 месеци со прекин во последните три години и она кое пропишуваше стаж на осигурување од 30 месеци во непрекинато траење или 50 месеци со прекин во последните пет години преминаа во скалило според кое исплатата на паричен надоместок се врши врз основа на стаж на осигурување од 24 месеца во непрекинато траење или 36 месеца со прекин во последните четири години. Покрај тоа, дојде до намалување од по два до три месеци кај сите преостанати скалила, освен кај најниското (чл. 5, ЗИДЗВОСН/05; види Табела 1).

И најпосле, последната промена на времето за кое се исплатува паричниот надоместок се случи по само нешто повеќе од една година од претходната промена, во април 2006 година. При тоа, во овој случај, во поглед на скалилата законодавецот ја примени тактиката од 1993 година, односно, со цел да се намалат издатоците за паричен надоместок беше зголемен бројот на скалилата. Така, наспроти промените од 2003 година, кога скалилата беа намалени од 7 на 6, и промените од 2005 година, кога скалилата беа сведени на 5, сега бројот на скалила е зголемен дури на 12.

Како што се гледа од Табелата 2, ова зголемување на бројот на скалилата доведе до значително намалување на бројот на месеци за кои ќе се исплаќа паричен надоместок. Овојпат, по прв пат, настрада и најниското скалило кое овозможува исплата на паричен надоместок за стаж на осигурување од најмалку 9 месеца во непрекинато траење или 12 месеца со прекин во последните 18 месеца. Според најновиот терк на исплата на паричниот надоместок, само кај последното, 12-то скалило нема намалување на бројот на месеци, но, ако до претходната година беше потребен стаж од 15 години за да се добива паричен надомест во времетраење од 12 месеци, во 2006 година за тоа станаа потребни 25 години. Кај стажот на осигурување од 15 години го има и најголемото намалување на бројот на месеци, за цели 4 месеци, додека кај останатите скалила намалувањето главно изнесува еден до два месеци (чл. 3, ЗИДЗВОСН/06).

| Стаж на осигурување според ЗВОСН 1997 | ЗВОСН 1997 (чл. 71) | Стаж на осигурување според ИД ЗВОСН 2005 | ИД ЗВОСН 2005 (чл. 5) | Стаж на осигурување според ИД ЗВОСН 2006 | ИД ЗВОСН 2006 (чл. 3) |
|--|---|--|-----------------------|--|-----------------------|
| Најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во послед. 18 месеци | 3 | Најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во послед. 18 месеци | 3 | Најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во послед. 18 месеци | 1 |
| 15 месеци непрекинато или 24 месеци со прекин во послед. 3 год. | 5 | | | | |
| 30 месеци непрекинато или 50 месеци со прекин во послед. 5 год. | 7 | 24 месеца без прекин или 36 месеца со прекин во послед. 4 год. | 4 | Над 18 месеца до 2,5 год. | 2 |
| | | | | Над 2,5 до 5 год. | 3 |
| Над 5 до 10 години | 9 | Над 5 до 10 год. | 6 | Над 5 до 7,5 год. | 4 |
| | | | | Над 7,5 до 10 год. | 5 |
| Над 10 до 15 години | 12 | Над 10 до 15 год. | 8 | Над 10 до 12,5 год. | 6 |
| | | | | Над 12,5 до 15 год. | 7 |
| Над 15 до 20 години | 15 | Над 15 год. | 12 | Над 15 до 17,5 год. | 8 |
| | | | | Над 17,5 до 20 год. | 9 |
| Над 20 до 25 години | 18 | Над 15 год. | 12 | Над 20 до 22,5 год. | 10 |
| | | | | Над 22,5 до 25 год. | 11 |
| Над 25 години | До повторно вработување, пензионирање и сл. | | | Над 25 год. | 12 |

Табела 2: Време за кое се исплатува паричен надоместок според скалилата од 2006 година

Покрај ова, со измената и дополнувањето од април 2006 година дури се предвидуваше барањата за остварување на правата од осигурување во случај на невработеност кои ќе бидат поднесени до денот на влегување во сила на овој закон за изменување и дополнување да се решаваат според овој закон (чл. 4). Тоа конкретно би значело дека во случаите на оние невработени лица кои поднеле барање за добивање паричен надоместок до денот на влегување во сила на измената и дополнувањето од април 2006 година, наместо согласно поповолните одредби од 2005 година, би се одлучувало согласно одредбите од 2006 година. Следната година Уставниот суд поведе постапка во врска со овој член и, констатирајќи дека оваа одредба претставува „повреда на правната сигурност на граѓаните, како елемент на владеењето на правото од причини што барањата што се поднесени за остварување на правата од осигурување во случај на невработеност треба да се решат според прописите кои важеле во моментот на поднесените барања“, како и дека „правата се стекнуваат во моментот на поднесувањето на барањата, а не кога тие ќе се решаваат“, одлучи да ја укине оваа одредба.⁷

Во врска со времето за кое се исплатува паричен надоместок настанала промена и кај двата случаи кога лицата со стаж на осигурување над 25 години уживаа одредени поволности во однос на останатите категории невработени лица. Имено, се работи за поволноста правото на паричен надоместок да се добива до повторно вработување, или до настапување на некои од основите за престанок на ова право, како и за поволноста, во случај на повторна невработеност на одредено лице, при одредувањето на времето за кое тој ќе прима паричен надоместок во стажот на осигурување да му се пресметува и времето поминато во работен однос пред последно-примениот паричен надоместок (чл. 71 и 78, ЗВОСН). Како што спомнавме погоре, во 2000 година дојде до промена на критериумот за стекнување на ова право од исполнување стаж на осигурување над 25 години во навршување 55 години возраст и имање најмалку 15 години стаж на осигурување (чл. 6, ЗИДЗВОСН/март.00). До истата промена дојде и во случајот со пресметувањето на стажот на осигурување при повторна невработеност (чл. 10, ЗИДЗВОСН/март.00). Во 2005 година повторно дојде до промена на критериумот во овие случаи. Тогаш, наместо критериумот 55 години возраст и најмалку 15 години стаж на осигурување беше воведен критериумот 5 години пред исполнување на условите

7. Одлука на Уставниот суд на Република Македонија, У. бр. 119/2006 од 27 јуни 2007 година.

за стекнување право на старосна пензија и 15 години стаж на осигурување (чл. 5 и 8, ЗИДЗВОСН/05). Фактички, со оваа промена дојде до повишување на старосната граница, бидејќи старосната граница за остварување право на старосна пензија во 2005 година изнесуваше 64 години за мажи и 61 години за жени.⁸ Покрај тоа, во светлината на тенденцијата на поместување нагоре на старосната граница за остварување право на старосна пензија, оваа промена отвора простор за понатамошно намалување на бројот на невработените лица кои ќе ги исполнуваат законските услови потребни за да ги уживаат повољностите што го даваат одредбите од членовите 71 и 78 од ЗВОСН.

Промените кои настанаа во врска со **останатите прашања поврзани со паричниот надоместок** се следните.

Прво, во 2000 година е укината можноста паричниот надоместок да продолжи да се исплаќа и по истекот на роковите предвидени со ЗВОСН во случајот кога невработеното лице е привремено спречено за работа, според прописите на здравствената заштита, за периодот додека трае таа спреченост (чл. 7, ЗИДЗВОСН/март.00).

Второ, во 2000 година настанаа промени и во однос на користењето на правото на паричен надоместок во случајот кога невработеното лице на кое поради засновање на работен однос му престанало правото на паричен надоместок пред истекот на времето за кое имал право повторно ќе стане невработено. Во овој случај, невработеното лице сè уште може да го користи ова право, но од 2000 година тоа е условено со одредбата „доколку [тоа] е поповолно за него” (чл. 10, ЗИДЗВОСН/март.00).

Трето, исто така во 2000 година, целосно беше укината можноста неисплатениот дел од паричниот надоместок, по барање на невработеното лице, да му се исплати на работодавецот кој ќе го вработи тоа лице на неопределено време (чл. 8, ЗИДЗВОСН/март.00), но во 2004 година оваа можност повторно беше воведена (чл. 14, ЗИДЗВОСН/04). Сепак, одредбите со кои се регулира оваа можност се разликуваат од одредбите на ЗВОСН од 1997 година во следните два законски решенија: а) во 2004 година стана можно неисплатениот дел од паричниот надоместок да се исплати во еднократен износ или во месечни рати до 24 месеца и б) работодавецот е должен да ги врати искористените средства на Агенцијата за вработување со банкарска камата на средствата по видување ако на засегнатиот работник му престане работниот однос, не по негова вина, пред истекот на двојно повеќе време

8. Согласно чл. 5 од Законот за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување, Сл. весник на РМ, 24/2000.

од времето за кое работодавецот користел средства. Ова претставува значително подобро законско решение од она од 1997 година, со кое се предвидуваше само тоа дека Заводот за вработување ќе ја запре исплатата на паричниот надоместок на работодавецот ако тој на работникот не му ги обезбедува правата од работен однос (чл. 73, ЗВОСН).

Четврто, во 2003 година е укината можноста правото на паричен надоместок да му биде ускратено на невработеното лице на кое работниот однос му престанал по пат на спогодба или со отказ (чл. 2, ЗИДЗВОСН/03). Сепак, треба да се истакне дека претходното постоење на оваа одредба фактички значеше дека по никој или речиси по никој основ работникот кој останал невработен не може да оствари право на паричен надоместок. Исто така, треба да се има предвид дека и по укинувањето на оваа одредба законот пропишува дека невработеното лице нема право на паричен надоместок при спогодбено престанување на работниот однос и при престанок на работниот однос со отказ од страна на работодавецот за кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор и договор за работа (чл. 67, ст. 1, т. 2 и 6, ЗВОСН).

Петто, во 2003 година, како дел од промените што беа воведени во ЗВОСН како резултат на укинувањето на поделбата на стопански и нестопански дејности во законската регулатива, беше променет и критериумот за скратување на времето на примање на паричниот надоместок. Наместо претходното ниво на приход од авторски договор, вршење занаетчиски и други работи со висина од 80% од просечната месечна нето плата по работник во стопанството, критериум стана нивото на приход од 80% од просечната месечна нето плата по работник во Републиката (чл. 6, ЗИДЗВОСН/03). Како што спомнавме претходно, бидејќи општото ниво на плати е повисоко од нивото на плати во стопанството, ова претставува поповолно решение од гледна точка на невработените лица.

Шесто, во 2004 година, како основа за престанок на правото на паричен надоместок, покрај затекнувањето на работа од страна на инспекциски орган (чл. 77, ЗВОСН), беше додадено и работното ангажирање на невработеното лице како и вршењето дејност од негова страна (чл. 15, ЗИДЗВОСН/04), а со промените од следната година беше дополнето дека при таков случај ќе биде запрена и исплатата на паричен надоместок (чл. 6, ЗИДЗВОСН/05).

И седмо, во 2005 година беше прецизирано и дека при утврдувањето на времето за кое ќе се прима паричен надоместок како време поми-

нато во работен однос нема да се смета времето за кое невработеното лице примало паричен надоместок (чл. 3, ЗИДЗВОСН/05).⁹

Јавни работи

Во врска со ангажирањето на невработените лица при изведувањето на јавни работи погоре веќе беше спомнато дека одбивањето работно ангажирање за вршење на јавни работи доведува до престанок на водењето евиденција за дотичното невработеното лице и негово бришење од евиденцијата на невработените лица, при што тоа може повторно да се пријави во Агенцијата за вработување по истекот на една година (чл. 9 и 10, ЗИДЗВОСН/04). Покрај овие промени, со измените и дополнувањето од 2004 година е предвидена и можноста работодавец да може да користи средства предвидени за паричен надоместок во случај на невработеност со цел работно ангажирање на примателот на паричен надоместок. Имено, при организирање јавни работи, ако организаторот на работите (кој, согласно член 84 од ЗВОСН, може да биде само работодавец од јавниот сектор) работно ангажира невработено лице корисник на паричен надоместок на јавни работи над 30 дена, тогаш тој има право на надомест од Агенцијата за вработување, месечно во висина на паричниот надоместок на ангажираното невработено лице. Во таков случај, ангажираните невработени лица земаат надоместок за извршената работа, кој не може да биде помал од утврдениот износ на платата за ист вид на работи според колективен договор (чл. 16, ЗИДЗВОСН/04). Поволностите од оваа промена се тие што ангажираните невработени лица ќе земаат надоместок за извршената работа во висина на плата, кој најчесто е повисок од паричниот надоместок за невработеност (бидејќи тој, согласно чл. 68 од ЗВОСН, изнесува 40 или 50% од неговата претходна плата), додека работодавецот е стимулиран да го вработи таквото невработено лице, бидејќи дел од износот што ќе му го исплати за извршената работа ќе му биде обезбеден од страна на државата. Неповолниот аспект на ова законско решение е тоа што работодавецот не е стимулиран да вработи невработени лица кои не се корисници на паричен надоместок, а кои, преку оваа мерка, дополнително се ставени во потешка состојба.

9. Поради сè порестриктивните одредби во поглед на паричниот надоместок во случај на невработеност, бројот на корисници на овој надоместок речиси двојно се намали во изминатата деценија, од 48.346 во февруари 1998 година на 25.335 во февруари 2010 година. Односно, ако во февруари 1998 година околу 17% од невработените примаа паричен надоместок, тој процент во февруари 2010 година падна на 7,4%!

Нова промена на одредбите од ЗВОСН во поглед на ангажирањето при јавно работи настана во декември 2008 година. Имено, тогаш дојде до укинување на можноста, при ангажирање невработени лица за спроведување јавни работи, да се исплаќа надоместок за превоз до местото на извршување на работите наместо обезбедувањето превоз за овие лица (чл. 6, ЗИДЗВОСН/дек.08).

Останати промени

Во однос на останатата материја што е од интерес на работниците и нивните права, во одредбите на ЗВОСН преку измените и дополнувањата дојде до следните промени.

Во поглед на одредбите што се однесуваат на **работењето во странство** усвоени се две промени. Во 2004 година, во склоп на одредбите со кои се уредува ново-воведеното посредување за работа во странство, донесена е и одредба според која агенцијата за посредување за вработување задолжително пред упатувањето на одредено лице на работа во странство со него потпишува договор, при што тоа лице има право на надомест за неисполнетите обврски (чл. 3, ЗИДЗВОСН/04). Со измената и дополнувањето на ЗВОСН од декември 2008 година, пак, беше укината одредбата според која, во случај на невработеност, можат да бидат осигурени и државјаните на Република Македонија на работа во друга држава, кои по своето враќање во нашата земја не можат да ги остварат правата во случај на невработеност по друга основа (чл. 3, ЗИДЗВОСН/дек.08).

Понатаму, мала, но сепак не безначајна промена која оди во прилог на работодавците, а која вреди да се спомне е измената на **рокот во кој работодавецот е должен да го одјави работникот на кој му престанал работниот однос**. Имено, од 2004 година, наместо „веднаш“, тој е должен да го одјави работникот во рок од осум дена од денот на престанокот на работниот однос (чл. 2, ЗИДЗВОСН/04).

Во однос на промените во **организациската поставеност и работата на Агенцијата за вработување**, овде треба да се спомнат две промени кои се однесуваат на составот на нејзиниот Управен одбор. Со првата, од 2004 година, и бројот на претставниците на работодавците и бројот на претставниците на мнозинскиот синдикат во Управниот одбор е зголемен од еден на два на сметка на претставниците на Владата, чиј број е намален од седум на пет (чл. 18, ЗИДЗВОСН/04). Со втората промена, пак, во декември 2008 година беше пропишано претставниците на синдикатот во Управниот одбор да ги

именува репрезентативниот наместо мнозинскиот синдикат (чл. 7, ЗИДЗВОСН/дек.08). Оваа одредба всушност претставува најава на промовирањето на концептот на репрезентативен наместо мнозински синдикат како носител на правата на застапување на работниците, кој беше промовиран со усвојувањето на измените на Законот за работни односи од октомври 2009 година.¹⁰

Ќе спомнеме и дека, поради **усогласување со Законот за работни односи**, во 2008 година во ЗВОСН се инкорпорирани уште две важни промени. Со првата, од месец август, дојде до укинување на одредбата за работничките книшки (чл. 1, ЗИДЗВОСН/авг.08),¹¹ додека втората се однесува на укинувањето на можноста работодавецот да може да вработи работник без огласување (чл. 1, ЗИДЗВОСН/дек.08).¹²

Парични казни

И во поглед на паричните казни дојде до промена на одредбите од ЗВОСН од 1997 година. До првите промени во висината на казните предвидени за постапување спротивно на одредбите од овој закон дојде во 2001 година. Тогаш казните беа зголемени од 50.000 до 150.000 денари на 200.000 до 300.000 за работодавците и од 10.000 до 30.000 на 40.000 до 50.000 денари за одговорните лица кај работодавците и во Заводот за вработување, како и за поединците што вршат занаетчиска или професионална дејност (чл. 3 и 4, ЗИДЗВОСН/01).

Нови промени во оваа материја донесе измената и дополнувањето од август 2008 година. Со неа, покрај тоа што настанаа промени во висините на казните (чл. 3 и 4, ЗИДЗВОСН/авг.08), беше воведена и постапката за помирување како начин за наплата на паричните казни, согласно новиот Закон за прекршоците од 2006 година (чл. 5).¹³ Глобите што беа предвидени за работодавците-правни лица се намалени од околу 3.200 до 4.900 евра на 2.000 до 4.000 евра во денарска противвредност, додека кај глобите за работодавците-физички лица (поранешните поединци што вршат занаетчиска или професионална дејност) дојде до намалување на минималната (од околу 600

10. *Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи*, Сл. весник на РМ, 130/09.

11. Согласно чл. 24 од *Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи*, Сл. весник на РМ, 106/08.

12. Согласно чл. 3 од истиот Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи и Одлуката на Уставниот суд, У. бр. 134/2005-0-0 од 29 март 2006 година.

13. *Закон за прекршоците*, Сл. весник на РМ, 62/06.

на 500 евра), а зголемување на максималната казна (од околу 800 на 1.000 евра). Директорот, или некое друго одговорно лице кај работодавецот, ако ги прекрши одредбите од овој закон, ќе биде казнет со глоба од 1.000 до 1.500 евра, што претставува зголемување во однос на претходните суми од околу 600 до 800 евра, а глобата за одговорното лице во Агенцијата за вработување е утврдена на 500 евра, што претставува намалување во однос на претходниот опсег од околу 600 до 800 евра.

Во овој оддел ќе ја спомнеме и одредбата од измената и дополнувањето од декември 2008 година со која работникот кој ќе стапи на работа без договор за вработување се обврзува веднаш писмено да го извести надлежниот инспекциски орган во врска со ова (чл. 2, ЗИДЗВОСН/дек.08). Ја спомнуваме оваа одредба во овој оддел, бидејќи со измените од декември 2008 година за работникот кој нема да постапи согласно оваа одредба се пропишува глоба од 200 евра, која, ако тој не ја плати во рок од осум дена, ќе биде должен да плати повисока глоба од 700 евра (чл. 12). Имајќи предвид дека во Република Македонија е доста чест случајот работодавците да не ги пријавуваат како вработени своите работници, обврската засегнатите работници да го известат инспекциски орган во врска со тоа не е лоша сама за себе, но пропишувањето глоба со значителен износ ја проблематизира поволноста на оваа одредба. Сличните одредби од Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување Уставниот суд ги прогласи за спротивни со Уставот и ги укина во мај 2009 година.¹⁴

14. Одлука на Уставниот суд на Република Македонија, У. бр. 233/2008-0-1 од 6 мај 2009 година.

ЗАКОН ЗА ПЕНЗИСКОТО И ИНВАЛИДСКОТО ОСИГУРУВАЊЕ

Законот за пензиското и инвалидското осигурување е донесен во 1993 година¹ и досега има претрпено дури 18 измени и дополнувања.² Со овој закон се уредува задолжително пензиско и инвалидско осигурување на работниците во работен однос и на физичките лица кои вршат дејност, како и посебните услови под кои одделни категории на осигуреници ги остваруваат правата од пензиското и инвалидското осигурување, а од 2000 година и основите на капитално финансирано пензиско осигурување.

Иако овој закон во прв ред ги засега работниците кои го завршиле својот работен век и станале пензионери, и, се разбира, сите работници како идни пензионери, со него се регулираат и важни прашања кои ги засегаат работниците токму како работници и тоа е причината зошто ја вклучивме анализата на овој закон во оваа студија. Како такви прашања се: критериумите за одење во пензија (возраст и стаж на работникот), правата на работниците-инвалиди со преостаната работна сопственост, одредбите кои се однесуваат на стажот на осигурување и, во одредена мера, утврдувањето на пензиската основа и основницата за пресметување и плаќање на придонесот за пензиското и инвалидското осигурување.

По донесувањето на ЗПИО во 1993 година, дојде до намалување на многу права што се покриени со овој закон. Во однос на правата што ги засегаат сите вработени, целосно е укината можноста за стекнување право на старосна пензија само врз основа на одреден исполнет стаж и дојде до повишување на старосната граница за стекнување право на старосна пензија (за 4 години кај мажите и дури за 7 години кај жените), сепак придружено со намалување на потребниот стаж за стекнување право на старосна пензија од 20 на 15 години. Исто така, неплатеното отсуство до 30 дена престана да

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

2. Закони за изменување и дополнување на Законот за пензиското и инвалидското осигурување, Сл. весник на РМ – 14/95, 71/96, 32/97, 24/2000, 96/2000, 5/01, 50/01, 85/03, 50/04, 4/05, 84/05, 101/05, 70/06, 153/07, 152/08, 161/08, 81/09 и 156/09.

се смета во стаж на осигурување. Што се однесува до правата на работниците-инвалиди, укинато е правото на скратено работно време за лицата со преостаната работна способност, укинати се речиси сите надоместоци на плата што ним им се исплаќаат, намалена а подоцна и укината е минималната висина на преостанатиот надоместок на плата. Понатаму, воведени се дополнителни процедури и се заострени контролните механизми кај постапката за утврдување инвалидност, кои резултираа со воведување *времена* инвалидска, односно семејна пензија. Помеѓу ретките позитивни промени вреди да се истакне валоризирањето на степенот на образование при утврдувањето на основицата за пресметување и плаќање на придонесот за пензиското и инвалидското осигурување.

1. Критериуми за стекнување право на старосна пензија

До првата и најважна промена на критериумите за стекнување право на старосна пензија дојде со измената и дополнувањето на ЗПИО од март 2000 година. Со оваа измена и дополнување, која има тежина на донесување нов закон за пензиско и инвалидско осигурување,³ можноста да се стекне право на старосна пензија без оглед на годините на живот, само врз основа на одреден стаж (40 години за мажи и 35 години за жени) беше целосно укината (чл. 5, ЗИДЗПИО/март.00). Единствен исклучок беше направен за лицата кои работат на работни места на кои стажот се смета со зголемено траење. За нив беше пропишано дека ќе можат да стекнат право на старосна пензија по овој основ најдоцна до 1 септември 2005 година (чл. 31). До промени дојде и кај основата преку која најчесто се стекнува право на старосна пензија, имено, преку навршување одредена возраст и исполнување одреден стаж. Во овој случај, промените се изведени преку нагласување на важноста на возраста како критериум на сметка на важноста на стажот. Во однос на второто, промените од март 2000 година всушност се надоврзаа на

3. Со оваа измена и дополнување беше воведен нов пензиски систем со три столба: задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на генерациска солидарност, задолжително капитално финансирано пензиско осигурување и доброволно капитално финансирано пензиско осигурување (чл. 2, ЗИДЗПИО/март.00). Подробната анализа на оваа суштинска промена на пензискиот систем на Република Македонија излегува од рамките на оваа студија, но ја користиме оваа прилика за да ја искажеме нашата убеденост дека преземањето на оваа реформа и нејзиното вообличување со дадените карактеристики заслужува критички да се промисли и, преку компаративните искуства од останатите земји, да се оцени колку во нејзиното вообличување одигра улога важноста на колку идеологијата.

зголемувањето на возрастната граница за стекнување право на старосна пензија кое го иницира ЗПИО од 1993 година. Низата кај возрастната граница за мажи беше продолжена од 63 на 64 години (почнувајќи од 2001 година), а кај жените беше прифатена возрастната граница содржана во ЗПИО за периодот до 2003 година и беше дополнително предвидено таа да биде повишена на 62 години до 2007 година. На таков начин, севкупно, во периодот 1994-2001 година возрастната граница за мажите е повишена за четири години, додека возрастната граница за жените, во периодот 1994-2007 година е повишена за дури седум години (види Табела 1). Неповолните аспекти на овие промени донекаде се балансираани со намалувањето на потребниот стаж за стекнување право на старосна пензија, од 20 на 15 години. Дополнителна корист од ова намалување имаа две категории лица. Првата категорија се лицата на возраст за пензионирање, но со дотогаш недоволен пензиски стаж помеѓу 15 и 20 години. Согласно член 17 од ЗПИО, овие лица требаа да наполнат 65 години живот (мажи) и 63 години (жени) за со стаж од најмалку 15 години да остварат право на старосна пензија. Втората категорија, пак, се жените кои во периодот 2000-2003 година ги имаа потребните години за одење во пензија, но го немаа потребниот стаж, бидејќи за тој период наместо 20 години пензиски стаж со промените од март 2000 година станаа доволни и 15 години стаж (чл. 5).

| Година | Возраст | | Пензиски стаж |
|--------|---------|------|---------------|
| | мажи | жени | |
| 1994 | 60,5 | 55,5 | 20 |
| 1995 | 61,0 | 56,0 | |
| 1996 | 61,5 | 56,5 | |
| 1997 | 62,0 | 57,0 | |
| 1998 | 62,5 | 57,5 | |
| 1999 | 63,0 | 58,0 | |
| 2000 | 63,5 | 58,5 | 15 |
| 2001 | 64,0 | 59,0 | |
| 2002 | | 59,5 | |
| 2003 | | 60,0 | |
| 2004 | | 60,5 | |
| 2005 | | 61,0 | |
| 2006 | | 61,5 | |
| 2007 | | 62,0 | |

Табела 1: Возраст и пензиски стаж со кои се стекнува право на старосна пензија

Треба да се спомне и дека со одредбите од измената и дополнувањето од март 2000 година се предвидува изземање од промените што се однесуваат на стекнувањето право на старосна пензија на оние лица кои на денот на почетокот на примената на ова измена и дополнување (1 септември 2000 година) имале пензиски стаж од најмалку 35 години (мажи) и 30 години (жени) (чл. 30 и 35, ЗИДЗПИО/март.00). Одредбите со кои се регулира ова изземање во подоцнежните години неколкупати беа променети. Така, во јули 2001 година беше прецизирано дека овие лица правото на старосна пензија ќе можат да го остварат со навршување на 40 години (мажи), односно 35 години (жени) пензиски стаж, без оглед на возраста (чл. 10, ЗИДЗПИО/јули.01). Потоа, во ноември 2005 година настана мало, но позитивно поместување на возрастната граница за стекнување право на старосна пензија кај оваа категорија лица од 35 на 33 години за мажи и од 30 на 28 години за жени (чл. 1, ЗИЗПИО/ноем.05) за на крајот, во јуни 2006 година да биде пропишано дека изземањето ќе се применува најдоцна до 1 септември 2007 година (чл. 19, ЗИДЗПИО/06).

Би спомнале уште и дека со измената и дополнувањето од јануари 2001 година беше воведено и регулирано стекнувањето право на старосна пензија на лицата кои добиле отказ „по потребите на службата“. Оваа основа за добивање отказ беше воведена во Законот за работни односи исто така во јануари 2001 година, но набрзо беше укината од Уставниот суд.⁴ Покрај неа, Уставниот суд ја укина и измената и дополнувањето на ЗПИО од јануари 2001 година,⁵ вклучително и одредбата што се однесува на стекнувањето право на старосна пензија на лицата кои добиле отказ по оваа основа.

2. Права врз основа на инвалидност

Со измените и дополнувањата на ЗПИО во поглед на правата врз основа на инвалидност настанаа промени околу тоа кои лица се опфатени со задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на инвалидност и телесно оштетување, постапката за утврдување на инвалидност, паричните надоместоци на лицата со преостаната работна способност и преквалификацијата или доквалификацијата, односно професионалната рехабилитација.

4. Одлука на Уставниот суд на Република Македонија, У. бр. 10/2001-0-0 од 12 септември 2001 година.

5. Одлука на Уставниот суд на Република Македонија, У. бр. 24/2001-0-0 од 21 ноември 2001 година.

Во поглед на лицата кои се опфатени со задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на инвалидност и телесно оштетување единствената поважна промена беше усвоена во 2007 година. Се работи за мала, но поволна измена на одредбите на ЗПИО со која се обезбедува задолжително пензиско и инвалидско осигурување во случај на настапување на инвалидност и телесно оштетување и за корисниците на социјална помош поради повреда на станата при нивно работно ангажирање, учесниците во волонтерски активности, како и спортистите аматери и професионалните спортисти (чл. 6, ЗИДЗПИО/07).

Постапката за утврдување инвалидност беше менувана во 2004, 2007 и во 2008 година. Со измената и дополнување од 2004 година се воведени дополнителни процедури и се заострени контролните механизми, поради што стекнувањето права по основа на инвалидност или неспособност за работа стана значително отежнато. Така, при доставувањето барање за утврдување инвалидност или неспособност за работа, засегнатото лице од 2004 година е должно да достави и наод и мислење за својата здравствена состојба и работна способност од матичниот лекар, а покрај тоа потребно е и да добие согласност од лекарската комисија на Фондот за здравствено осигурување, врз основа на лекарски преглед (чл. 1, ЗИДЗПИО/04). Пред неговиот случај да стигне до Комисијата за оцена на работната способност, лицето треба да добие зелено светло и од новоформираната Комисија за утврдување на комплетност и уредност на документацијата (чл. 2). Понатаму, воведен е задолжителен контролен преглед, кој се врши во период помеѓу една и две години од денот на утврдената инвалидност, од страна на комисија составена од доктори специјалисти, во установа определена од министерот за труд и социјална политика. При тоа, во оваа комисија не можат да членуваат лица кои претходно учествувале во постапката за утврдување на инвалидноста. До донесувањето на решението по извршениот задолжителен контролен преглед, осигуреникот добива *времена* инвалидска, односно семејна пензија, кое право му престанува ако не се јави на задолжителниот контролен преглед во утврдениот рок, или во случај при контролниот преглед кај него да не биде утврдена инвалидност, односно неспособност за работа (чл. 3 и 7). За ништо да не му се препушти на случајот, зајакната е позицијата на контролната комисија, која го доби опскурното име: Комисија за прецена-ревизија на наод, оцена и мислење за утврдување на инвалидност, односно неспособност за работа. Таа доби надлежност да врши прецена-ревизија, покрај на оние наоди, оцени и мислења на Комисијата за оцена на работната способност со кои е утврдена

инвалидност, и на наодите на новоформираната Комисија за задолжителен контролен преглед, при што е овластена и да изврши непосреден лекарски преглед на лицето кај кого е утврдена инвалидност, односно неспособност за работа (чл. 4). Дури е воведен и повторен комисиски преглед по службена должност, кој се врши доколку правото на инвалидска пензија не биде остварено најдоцна три месеца од правосилноста на решението за утврдена инвалидност (чл. 6). И за крај, за сè да тече регуларно при постапката за утврдување инвалидност, додадена е одредбата според која лицето кое издало погрешна или неvistинита медицинска документација, неосновано утврдило постоење на инвалидност или не пријавило инвалидност, или доставило неvistинита медицинска документација, ќе одговара за кривично дело и ќе биде казнето согласно со Кривичниот законик (чл. 13).

Со промените на ЗПИО од 2007 година е ублажена строгоста на одредбите кои беа воведени во 2004 година. Процедурата е олеснета во делот на утврдувањето на комплетноста и уредноста на документацијата за инвалидност, која, наместо Комисијата за утврдување на комплетност и уредност на документацијата, од 2007 година ја утврдува лекар во подрачната единица на Стручната служба на Фондот (чл. 32, ЗИДЗПИО/07). Покрај тоа, воведена е можноста од изземање од задолжителниот контролен преглед за оние корисници на пензија кои страдаат од оние заболувања кои се утврдени со Правилникот за организацијата, составот и начинот на работа на Комисијата за оцена на работната способност (чл. 34), додека ригорозноста околу јавувањето на задолжителен контролен преглед е ублажена со воведувањето на можноста исплатата на пензијата да не биде запрена за оној корисник на пензија кој нема да се јави на задолжителен контролен преглед поради оправдани причини (болничко лекување во земјата или странство) (чл. 40). Единствената неповолна измена што настана во 2007 година кај оваа материја претставува одредбата со која се оддолжува постапката за утврдување на инвалидност. Имено, по прегледот од комисијата на Фондот оваа постапка повторно се поведува по истекот на рокот од една година од денот на прегледот. Единствена можност таа да се покрене порано е под услов да се приложи нова медицинска документација за настанатото влошување на здравствената состојба (чл. 31).

Што се однесува до промената што настана во поглед на оваа материја во 2008 година, веројатно поради превид, односно заборавање дека по измената на соодветниот член во 2006 година следуваше негова измена и во 2007 година, настрада можноста исплатата на пензијата да не биде запрена за корисникот на пензија што нема да се јави на

задолжителен контролен преглед поради оправдани причини (чл. 10, ЗИДЗПИО/24.дек.08).

Понатаму, со измените и дополнувањата на ЗПИО дојде до значителни промени на одредбите кои се однесуваат на **надоместоците на плата за лицата со преостаната работна состојба**. Во врска со оваа материја дојде до промени во поглед на тоа кои надоместоци имаат право да ги примаат овие лица, околу висината на надоместоците и околу исклучокот при исплатата на надоместоците во случај на стечај или ликвидација на правното лице во кое работеле лицата со преостаната работна способност.

Согласно ЗПИО од 1993 година, лицата со преостаната работна способност имаат право на неколку надоместоци: а) надоместок на плата од денот на настанувањето на инвалидноста до денот на распоредувањето или вработувањето на друга соодветна работа, или до упатување на преквалификација или доквалификација; б) надоместок на плата за време на преквалификацијата или доквалификацијата; в) надоместок на плата од денот на завршената преквалификација или доквалификација до денот на распоредувањето, или вработувањето на друго соодветно работно место; г) надоместок на плата поради работа со скратено работно време и д) надоместок поради помала плата на друго работно место (чл. 54, ЗПИО). Покрај тоа, со ЗПИО се пропишуваше исплата на паричен надоместок за помош и нега не само за пензионерите со здравствени проблеми, туку и за лицата кои засновале работен однос како слепи, заболени од дистрофија или сродни мускуларни или невромускуларни заболувања, церебрална или детска парализа, параплегија, како и други заболувања или повреди поради кои не можат самостојно да се движат додека се во работен однос или таквата неспособност кај нив настанала во текот на траењето на работниот однос (чл. 89, ЗПИО).

Со измените и дополнувањата на ЗПИО беа укинати речиси сите наведени надоместоци. Правото на паричен надоместок за помош и нега, и за пензионерите и за наведените лица во работен однос, настрада доста рано, веќе во 1995 година (чл. 9, ЗИДЗПИО/95), а во 2007 година дојде до опсежни промени во одредбите што се однесуваа на надоместоците на плата со што правата на лицата со преостаната работна состојба се драстично намалени. Целосно беа укинати правото на надоместок на платата поради работа со скратено работно време и правото на надоместок поради помала плата на друго работно место, додека останатите три права беа сведени на едно право – право на надоместок на плата од денот на настанувањето на инвалидноста до денот на почетокот на професионалната рехабилитација, за време

на професионална рехабилитација и од денот на завршетокот на професионалната рехабилитација до вработувањето на соодветното работно место. Покрај тоа, воведени беа уште две новини во врска со овој надоместок: прво, негови корисници не се сите осигуреници кај кои постои преостаната работна способност, туку само инвалидите на трудот кои стекнале право на професионална рехабилитација; и второ, воведен е и максимален рок на исплата на овој надоместок од 12 месеца од денот на завршувањето на професионалната рехабилитација и тоа под услов во рок од 30 дена од денот на завршувањето на професионалната рехабилитација засегнатите лица да се пријават во надлежната служба за вработување и редовно да се пријавуваат во таа служба во согласност со прописите за вработување (чл. 17 и 19, ЗИДЗПИО/07).

Треба да се нагласи и тоа дека укинувањето на правото на надоместок на платата поради работа со скратено работно време всушност е последица на едно уште посериозно намалување на правата на лицата со преостаната работна способност. Имено, со измената и дополнувањето од 2007 година, преку редефинирање на клучните поими околу инвалидноста со кои оперира ЗПИО, беше укинато и **правото на работа со скратено работно време** за лицата со преостаната работна способност (чл. 13, ЗИДЗПИО/07). Конкретно, се работи за следното. Во 2007 година во ЗПИО наместо поимите намалена, преостаната и загубена работна способност се воведени поимите професионална и општа неспособност за работа. *Професионална неспособност за работа* постои кога работната способност е трајно намалена за повеќе од половина во споредба со физички и психички здрав осигуреник со исто или слично образование и способност, додека *општа неспособност за работа* има кога ќе настане трајно губење на работната способност (чл. 8). Според дотогаш-важечките одредби, *намалената работна способност* значеше дека осигуреникот со нормален работен напор што не ја загрозува неговата здравствена состојба, повеќе не може со полно работно време да работи на своето работното место, *преостаната работна способност* – дека осигуреникот може да работи најмалку со половина од полното работно време на работното место на кое работел пред настанувањето на инвалидноста или полно работно време на друго работно место, со или без преквалификација или доквалификација, додека за *загубена работна способност* станува збор кога осигуреникот е потполно и трајно неспособен за вршење на својата работа и друга соодветна работа и не може со преквалификација или доквалификација да се оспособи за друга соодветна работа со полно работно време (чл. 41-43, ЗПИО). Како што се гледа од

споредбата на овие одредби, општата неспособност за работа фактички има исто значење со загубената работна способност, додека професионалната неспособност за работа претставува замена за намалената и преостанатата работна способност. При тоа, кај професионалната неспособност за работа има две новини: прво, при нејзиното утврдување како критериум се внесува споредбата со работната способност на физички и психички здрав осигуреник со исто или слично образование и способност и, второ, дека таа главно е операционализирана преку утврдувањето на преостанатата работна способност, кај која повеќе не фигурира можноста лицето со утврдена преостанатата работна способност да работи најмалку со половина од полното работно време на работното место на кое работел (чл. 12, ЗИДЗПИО/07). Односно, согласно новото определување на преостанатата работна способност, засегнатото лице може само, преку професионална рехабилитација (дотогашната преквалификација или доквалификација), да се оспособи за работа со полно работно време на друга работа, но не и да работи најмалку со половина од полното работно време на работното место на кое работел.

Што се однесува до висината на надоместоците, до промени на одредбите дојде во 1997 и 2007 година. Во 1997 година беше намалена висината на надоместоците на платата кои се исплатуваат од денот на настанувањето на инвалидноста, за време на преквалификација/доквалификација и до денот на распоредувањето или вработувањето на друго соодветно работно место. Во случајот кога инвалидноста настанала како последица на болест или повреда надвор од работата, висината на овие парични надоместоци е намалена од 70 на 50% од основата за пресметување на овие надоместоци, додека во случај инвалидноста да настанала како последица на повреда на работа или професионална болест, висината е намалена од 100 на 80% од основата за пресметување (чл. 6, ЗИДЗПИО/97). Намалена беше и минималната висина на овие надоместоци. Ако ЗПИО од 1993 година пропишуваше дека овие надоместоци не можат да бидат пониски од 60% од просечната плата остварена во Републиката во претходното тримесечје, од 1997 година тие не можат да бидат пониски од 40% од просечната плата (чл. 7).

До промени во висината дојде и во 2007 година, кај единствениот преостанат надоместок. Укината беше долната граница на неговата висина (чл. 19, ЗИДЗПИО/07), а во врска со неговата висина во случај на повреда надвор од работа или болест беше пропишано тоа да биде висината на инвалидска пензија настаната поради професионална неспособност за работа наместо претходната одредба според која таа треба да изнесува 50% од основата за пресметување (чл. 17).

Што се однесува до обврските на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување во поглед на исплатата на надоместоците на плата за лицата со преостаната работна состојба, во 1995 година Фондот беше ослободен од обврската да обезбедува средства за исплата на надоместоци на платата поради работа со скратено работно време и поради помала плата на друго работно место, која е префрлена на товар на работодавците. Односно, преку оваа промена сите надоместоци за лицата со преостаната работна состојба станаа обврска на работодавците (чл. 7, ЗИДЗПИО/95). На таков начин, како единствена обврска на Фондот поврзана со исплата на парични надоместоци на лицата со преостаната работна сопственост остана исплатата на паричните надоместоци до вработувањето и средства за преквалификација или доквалификација за оние лица со преостаната работна сопственост чиј работен однос престанал поради стечај или ликвидација на правните лица во кои работеле. Во врска со оваа обврска на Фондот дојде до промени во 1997, 2006 и 2007 година. Во 1997 година беа усвоени позитивни промени во овој поглед. Укинато беше ограничувањето од три години за кое Фондот беше обврзан да обезбедува средства за исплата на овие надоместоци (чл. 9, ЗИДЗПИО/97), а покрај тоа беше пропишано и дека на оние лица на кои Фондот престанал да им исплатува средства по овие основи, поради истекот на рокот од три години во нивните случаи, им се обезбедува користење на ова право од денот на влегувањето во сила на измената и дополнувањето од 1997 година (чл. 31). Но, во 2006 година беше укината исплатата на овие надоместоци во случај на ликвидација на правното лице (чл. 5, ЗИДЗПИО/06), а во врска со другата основа, престанок на правното лице поради стечај, прво, со измената и дополнувањето од 2006 година беше прецизирано дека исплатата ќе се остварува по престанокот на правното лице, освен кога стечајната постапка трае подолго од две години (чл. 5, ЗИДЗПИО/06) за во следната година да биде укината исплатата и по оваа основа (чл. 19, ЗИДЗПИО/07).

Во однос на правото на **преквалификација или доквалификација** (односно, професионална рехабилитација од 2007 година) со првата измена на оваа материја, во 1995 година беше укината обврската на Фондот да учествува со средства заради создавање услови за вршење преквалификација или доквалификација, односно вработување на инвалидите на трудот (чл. 6, ЗИДЗПИО/95). Најмногу промени и во оваа материја настанаа со измената и дополнувањето од 2007 година. Тогаш дојде до шест промени во поглед на правото на професионална рехабилитација. Прво, одредбата според која ова право се остварува пред навршени 50 години живот, од 2007 година важи и за двата пола,

наспроти претходниот случај според кој жените осигуреници тоа право го имаа при возраст до 45 години, освен ако не поднеле барање тоа право да можат да го остварат и со возраст до 50 години (чл. 13, ЗИДЗПИО/07). Второ, правото на професионална рехабилитација повеќе не важи за неколку категории осигуреници, меѓу кои и државјаните на Република Македонија вработени во странство, физичките лица кои вршат дејност, самостојните уметници, индивидуалните земјоделци и невработените лица. Односно, ова право го имаат само оние осигуреници кои се работници во работен однос во претпријатие и друго правно лице кое врши стопанска дејност, установа, друго правно лице кое врши дејност на јавна служба, државен орган и орган на единиците на локалната самоуправа и во домашно и странско физичко и правно лице, како и лицата на служба во постојаниот состав на Армијата на Република Македонија (чл. 14). Трето, само лицата кај кои професионалната неспособност за работа настанала поради повреда на работа или професионална болест имаат право на професионална рехабилитација без оглед на должината на пензискиот стаж, додека за лицата кај кои оваа неспособност настанала како последица на повреда надвор од работа или болест стекнуваат право на професионална рехабилитација само ако ги исполнуваат условите во однос на пензискиот стаж за стекнување право на инвалидска пензија (чл. 15). Четврто, усвоена е одредбата според која лицата кои не се осигуреници, но кои се здобиле со инвалидност под наведени околности во законот (на пример, ученици и студенти при практична работа или невработени лица при стручно оспособување, преквалификација или доквалификација), или кои зеле учество во одредени активности (елементарни непогоди, обука по покана на органите на одбраната, културно-уметнички манифестации и натпревари и друго) имаат право, преку професионалната рехабилитација, да се оспособат за работа на работи според стручна подготовка стекната со школување пред настанување на инвалидноста (чл. 15). Петто, воведена е одредбата за повторна оценка на преостанатата работна способност за она лице кое во рок од шест месеца од денот на правосилното решение за признавање на правото не биде упатено на професионална рехабилитација, како и во случајот кога Фондот ќе оцени дека инвалидот на трудот со право на професионална рехабилитација нема да може да се оспособи за работа на претходно одредената работа. При тоа, со измените е пропишано дека иницијатива за преглед на инвалидот на трудот во наведените случаи има и работодавецот (чл. 16). И шесто, кога професионалната рехабилитација се извршува надвор од престојувалиштето на инвалидот на трудот, а при тоа не може да се обезбеди постојан превоз

од живеалиштето до местото каде што се извршува професионалната рехабилитација, од 2007 година законот определува на ова лице да му се обезбеди сместување и храна или надоместок за сместување и храна за време на професионалната рехабилитација (чл. 17).

Кон овие промени се надоврзува уште една од 2008 година. Имено, со промените на ЗПИО од 24 декември 2008 година беше укинат изборот на видот на оспособувањето за работа при професионална рехабилитација за лицата кои не се осигуреници, но кои се здобиле со инвалидност под наведени околности во законот (на пример, ученици и студенти при практична работа или невработени лица при стручно оспособување, преквалификација или доквалификација), или кои зеле учество во одредени активности (елементарни непогоди, обука по покана на органите на одбраната, културно-уметнички манифестации и натпревари и друго) (чл. 6, ЗИДЗПИО/24.дек.08).

Од **останатите промени** на ЗПИО што се однесуваат на правата врз основа на инвалидност, ќе спомнеме уште две промени. Прво, во 1997 година беше укината можноста правата по основа на преостанатата работна способност и правото на паричен надоместок за телесно оштетување да можат да се остваруваат и во текот на осигурувањето (чл. 24, ЗИДЗПИО/97). Второ, во 2007 година, покрај останатите намалувања на правата што ги дава овој закон беше укината и обврската на Фондот, спогодбено со други субјекти, да учествува со средства за вработување на деца со пречки во психофизичкиот развој – деца на осигуреници (чл. 19, ЗИДЗПИО/07).

3. Останати промени

Од останатите промени на ЗПИО кои ги засегаат правата на работниците треба да се спомнат следните.

Во врска со **стажот на осигурување**, прво, во 1995 година е прецизирано дека во стаж на осигурување ќе се смета само времето поминато во задолжително осигурување за кое е платен придонес за пензиско и инвалидско осигурување (чл. 11, ЗИДЗПИО/95). Второ, во 2003 година, заедно со воведувањето на скратено работно време поради неџа на потешко хендикепирано дете, пропишано е дека во стаж на осигурување ќе се смета и времето за кое осигуреникот користи право на надоместок на плата за скратено работно време поради неџа на потешко хендикепирано дете според Законот за социјална заштита (чл. 7, ЗИДЗПИО/03). Трето, во 2008 година дојде до сериозно намалување на правата на работниците преку усвојувањето на одредбата

со која неплатеното отсуство (и тоа на ограничен период до 30 дена во текот на една календарска година) повеќе не се смета во стаж на осигурување (чл. 8, ЗИДЗПИО/24.дек.08). И четврто, во врска со стажот на осигурување што се смета со зголемено траење, во 2007 година на работодавците им е дадено право, при утврдена промена на техничко-технолошките услови на работа, да иницираат постапка за промена на актот на Фондот со кој се регулираат работните места на кои стажот на осигурување се смета со зголемено траење (чл. 27, ЗИДЗПИО/07).

Што се однесува на утврдувањето на **пензиската основа и основицата за пресметување и плаќање на придонесот за пензиското и инвалидското осигурување** со измените и дополнувањата на ЗПИО настанала доста промени, но овде ќе се задржиме само на измените што најдиректно се поврзани со проблематиката која се обработува во оваа студија. Во јануари 2001 година беше пропишано дека пензиската основа на невработените лица кои примаат паричен надоместок ќе се утврдува врз основа на паричниот надоместок во случај на невработеност и дека овој паричен надоместок ќе биде и основицата за пресметување и плаќање на придонесот за пензиското и инвалидското осигурување за невработените лица (чл. 2 и 3, ЗИДЗПИО/јан.01). Како што кажавме погоре, оваа измената и дополнување беше укината од страна на Уставниот суд. Сепак, во 2008 година повторно беа усвоени слични измени во поглед на пресметувањето на пензиската основа. Со таа разлика што сега промените не се однесуваат само на пресметувањето на пензиската основа при добивањето паричен надоместок во случај на невработеност, туку го опфатија и надоместокот на плата во случај на привремена спреченост од работа поради болест и повреда, отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство или професионална неспособност за работа. Наместо дотогашното пресметување на пензиската основа за овие периоди врз основа на платите на засегнатите лица пред настапувањето на невработеноста, привремената спреченост од работа, отсуството од работа, односно инвалидноста, со усвоените измени определувањето на пензиската основа за овие периоди ќе се врши врз основа на соодветните парични надоместоци (чл. 2-4, ЗИДЗПИО/24.дек.08). Имајќи предвид дека висината на сите три надоместоци е пониска од висината на платата, следствено, новото законско решение значи и намалување на висината на идната пензија на корисниците на овие надоместоци.

Во врска со утврдувањето на основицата за пресметување и плаќање на придонесот за пензиското и инвалидското осигурување треба да се спомне и тоа дека со измената и дополнувањето од јуни 2006 година беше усвоена одредба со која се валоризира степенот на образование

при утврдувањето на оваа основица. Имено, беше пропишано дека за осигурениците кои имаат високо образование основицата не може да изнесува помалку од една и пол просечна нето плата по работник, објавена во тековниот месец, додека за осигурениците со средно образование дека таа не може да изнесува помалку од просечна нето плата по работник (чл. 14, ЗИДЗПИО/06).

Со измената и дополнувањето од јуни 2006 година беше воведена и можноста **лицата кои веќе оствариле право на старосна или инвалидска пензија да можат да стапат во работен однос или да вршат дејност** (чл. 1, ЗИДЗПИО/06). При тоа, овие лица имаа право да користат 30, 50 или 70% од пензијата, во зависност од тоа дали би биле ангажирани на полно работно време, половина од полното работно време или помалку од половина од полното работно време (чл. 12). Предвидено беше и тоа дека, во случај да работат повеќе од три години, за годините навршени по овој период, на овие лица ќе им се пресметува пензија во висина од 1% за секоја година помината на работа, од пензиска основица определена од платите, без валоризација (чл. 3), но оваа одредба беше укината од страна на Уставниот суд во 2008 година.⁶ Неколку месеци подоцна, овие промени беа и целосно укинати со усвојувањето на измената и дополнувањето од 24 декември 2008 година (чл. 1, 5 и 10, ЗИДЗПИО/24.дек.08). Наместо нив, беше воведена одредбата според која на корисникот на старосна пензија, ако навршил најмалку една година стаж на осигурување по остварувањето право на старосна пензија, може да му се определи нов износ на пензија. При тоа, новиот износ на старосна пензија за ова лице ќе се утврдува според неговиот вкупно навршен пензиски стаж и остварени плати (чл. 10).

6. Одлука на Уставниот суд на Република Македонија, У. бр. 25/2008-0-1 од 10 септември 2008 година.

ЗАКОН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ИНВАЛИДНИ ЛИЦА

Законот за вработување на инвалидни лица (ЗВИЛ) е донесен во 2000 година¹ и има претрпено седум измени и дополнувања,² по еднаш во 2004, 2007 и 2009 и по два пати во 2005 и 2008. Со овој закон се уредуваат посебните услови за вработување и работење на инвалидни лица (кога самостојно вршат професија или дејност, кај работодавец или има својство на работодавец), како и условите за основање и погодностите за работење на трговското друштво за вработување на инвалидни лица.

Овој закон, иако е релативно краток, има претрпено сразмерно огромен број на промени, од кои повеќето ги намалуваат правата на инвалидните лица. Позначајни намалувања на правата на инвалидните лица се следните: одредбите од овој закон престанаа да важат за лицата со психози, средствата што се одвојуваат од потсметката на Заводот за вработување за создавање на посебни услови за работење на инвалидните лица, адаптација на работното место, за набавка на опрема, алати и слично се намалени од 15% на 10%, а доделувањето на овие средства е порестриктивно регулирано. Построжени се и одредбите што се однесуваат на заштитните друштва, при што, меѓу другото, е повишен минимумот за формирање на заштитно друштво од 5 на 10 инвалидни лица.

Конкретно, во поглед на прашењето за кои лица се однесуваат одредбите на овој закон, со првата измена и дополнување на ЗВИЛ, од 2004 година, беше прецизирано дека за **инвалидни лица**, во смисла на овој закон, ќе се сметаат лицата со оштетен вид, оштетен слух, со пречки во гласот, говорот и јазикот, телесни инвалидни лица, лица со лесни пречки во психичкиот развој, лица со комбинирани пречки и лица со психози кои поради степенот на инвалидност имаат специфични потреби во работењето (чл. 2, ЗИДЗВИЛ/04). Со втората измена и дополнување, од јули 2005 година, е оневозможено лицата

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

2. Закони за изменување и дополнување на Законот за вработување на инвалидни лица, Сл. весник на РМ – 16/04, 62/05, 113/05, 29/07, 88/08, 161/08 и 99/09.

со психози да ги уживаат подобноста што ги дава овој закон. Од друга страна, пак, прецизирано е дека како инвалидни лица, согласно овој закон, ќе се водат и инвалидите на трудот со преостаната или намалена работна способност кои се водат во евиденцијата за невработени лица на Заводот за вработување (чл. 2, ЗИДЗВИЛ/јули.05). Дојде до уште едно прецизирање, имено, дека под инвалидно лице што има својство на работодавец, во смисла на овој закон, ќе се подразбира само работодавец во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија, установи, агенции и фондови и други државни институции (чл. 1, ЗИДЗВИЛ/јул.05). Се додаде и нова одредба според која средствата потребни за исплаќање на пензиско, инвалидско и здравствено осигурување во висина од две просечни нето плати ги покрива државата, а, доколку разликата од нето платата го надмине овој износ, средствата за придонеси ги плаќа работодавецот (чл. 8, ЗИДЗВИЛ/јул.05).

Понатаму, во поглед на средствата што се доделуваат од **Посебниот фонд за обезбедување на услови за вработување и работење на инвалидните лица**, со првата измена и дополнување на ЗВИЛ, од 2004, се пропишува дека за извршување на функциите на Посебниот фонд во текот на една календарска година можат да се потрошат најмногу до 2% од вкупните средства со кои располага овој фонд (чл. 13, ЗИДЗВИЛ/04). Покрај тоа, во декември 2005 година беше пропишано дека неискористените финансиски средства Агенцијата може да ги користи за финансирање на мерки за вработување на евидентирани невработени лица, при што одлуката за пренасочување на финансиските средства ја донесува Владата на Република Македонија по предлог на Агенцијата (чл. 3, ЗИДЗВИЛ/дек.05).

Висината на средствата кои се одвојуваат од подметката на Агенцијата за вработување за создавање на посебни услови за вработување и работење на инвалидни лица, адаптација на работното место и набавка на опрема претрпе три измени преку измените и дополнувањата на ЗВИЛ. Во јули 2005, тие од 15% од вкупно остварените средства од постојниот придонес за вработување беа намалени на 10% (чл. 15, ЗИДЗВИЛ/јул.05). Во 2007 година повторно дојде до намалување на овие средства, овој пат, од 10% на 5% (чл. 1, ЗИДЗВИЛ/07). На крајот, во јули 2008 година уште еднаш дојде до промена на висината на наведените средства, сега, обратно, од 5% на 10% (чл. 3, ЗИДЗВИЛ/јули.08), односно, висината на овие средства е вратена на нивото од 2005 година.

Голем број промени претрпеа и одредбите што се однесуваат на **доделувањето неповратни средства од Посебниот фонд** за вработување на инвалидни лица.

Членот 16 од ЗВИЛ е едноставен, без комплицирани процедури, и ја регулира процедурата согласно која инвалидните лица кои самостојно вршат професија или дејност, заштитните друштва и другите правни лица кои вработуваат инвалидни лица бараат доделување на средства од Посебниот фонд. Средствата се наменети за вработување, адаптација и опрема на работните места, а се добиваат со поднесува барање до Управниот одбор на Заводот за вработување кој одделува средства од Посебниот фонд.

Со измените од 2004 година кон овој член се додаваат два нови члена. Со членот 16-а поблиску се регулира висината на средствата кои Посебниот фонд ги исплаќа како неповратни. Прво, за вработување на инвалидно лице на неопределено време се доделуваат 20 просечни плати, а за вработување на слепо лице со 97% оштетен вид и телесно инвалидно лице со 90% телесно оштетување – 30 просечни плати. Второ, за адаптација на простор се предвидува исплата на 30 просечни плати со можност за повторно користење на средствата доколку тоа го налагаат промените во техничко-технолошкиот процес или видот и степенот на инвалидност на лицето. Трето, за набавка на опрема се предвидени средства во висина од 50 просечни плати и, четврто, за доградба и адаптација на работниот простор исто така ќе се исплатат средства во висина од 50 просечни плати. Овие средства не можат да се користат повторно пред истекот на три години, освен за адаптација на работното место доколку тоа го налага техничко-технолошкиот процес. Средствата може да ги користи подносител на барање кој има позитивен бонитет и редовно исплатувал плата, даноци и придонеси за последните девет месеци (чл. 15, ЗИДЗВИЛ/04).

Членот 16-б потесно ги регулира обврските на работодавците. Ако на вработеното инвалидно лице за кое се користени средства му престане работниот однос или работодавецот го намали бројот на вработени инвалидни лица на неопределено време, тогаш тој е должен во рок од 8 дена за настанатата промена да го извести Заводот. Ако на инвалидното лице му прекине работниот однос пред истекот на три години откако е вработен, корисникот е должен да вработи друго инвалидно лице без можност за повторно користење на средствата за вработување на инвалидни лица. Исто така, работодавецот не може да користи средства од Фондот за лице за кое претходно биле користени средства пред истекот на три години од неговото вработување. За инвалидното лице кое работниот однос му престанал не по негова вина и за кое работодавецот ги повратил средствата, истите можат да се користат и пред истекот на периодот од 3 години. Работодавецот кој ќе го прекине работниот однос на инвалидното лице или средствата

ги добие врз основа на неточни податоци е должен во рок од 30 дена да ги поврати целосно средствата заедно со банкарската камата. Исто така, тој не смее да ја изнајмува, дава под закуп или отуѓува опремата што ја купил со средствата од Фондот, во рок од три години од денот на добивање на опремата (чл. 15, ЗИДЗВИЛ/04).

Промените до кои дојде кај членот 16-а во јули 2005 се следните. Прво, наместо пресметувањето на просечните плати според нивната висина во претходниот месец, воведено е пресметување според нивната висина во претходната година, што, фактички, значи нивно пресметување според пониска висина. Второ, наместо да се исплатуваат средства за слепи лица со оштетеност на видот над 97%, со овие измени исплатата важи за потполно слепите лица и наместо за лицата со инвалидна оштетеност над 90% – исплатата важи за телесно инвалидни лица на кои заради движење им е потребна инвалидска количка. Трето, во случајот со потполно слепите лица и телесно инвалидните лица на кои заради движење им е потребна инвалидска количка дојде до зголемување на висината на средствата што се исплатуваат од 30 на 40 просечни плати. Четврто, кај исплатата на средства за адаптација на работното место наместо исплата на 30 просечни плати според нивната висина во претходниот месец пред поднесувањето на барањето, предвидена е исплата на фиксна, и пониска, сума од 100.000 денари. Петто, наместо исплата на 50 просечни плати за набавка на опрема, се пропишува исплата на средства до 200 просечни плати при што барателот мора да учествува со 20% од средствата, а износот на доделените средства може да биде најмногу до висината на имотот и трајниот капитал на барателот, кој мора да достави хипотека и 2:1 или гаранција за остварените средства. И шесто, укината е исплатата на средства за доградба и адаптација на простор (чл. 17, ЗИДЗВИЛ/јули.05).

Во јули 2005 дојде до промена и на членот 16-б. Сега, за работодавецот да стекне право на исплата на средства за она инвалидно лице за кое веќе се исплатени средства од Посебниот фонд, потребно е тоа лице, при своето повторно вработување, да наполни пет години работен стаж. Претходно, работодавецот имаше право на исплата на средства по истекот на три години од денот на престанокот на работниот однос на неопределено време на дотичното инвалидно лице (чл. 18, ЗИДЗВИЛ/јули.05).

Со измените на членот 16-а од јули 2008 потенцирано е дека доделувањето на неповратни средства ќе се врши „во рамки на расположливите средства на Посебниот фонд“. Оваа промена го навестува големиот број на порестриктивни одредби во начинот на доделување на средствата за вработување на инвалидно лице на неопределено време.

Имено, се пропишува дека основен критериум за утврдување на висината на доделените неповратни средства ќе биде бројот на вработени инвалидни лица. Така, на работодавачот ќе се доделуваат средства во висина:

- до 20 плати ако вкупниот број на вработени инвалидни лица е до 2;
- до 40 плати ако вкупниот број на вработени инвалидни лица е од 3 до 5;
- до 60 плати ако вкупниот број на вработени инвалидни лица е од 6 до 8;
- до 80 плати ако вкупниот број на вработени инвалидни лица е од 9 до 12;
- до 100 плати ако вкупниот број на вработени инвалидни лица е од 13 до 20;
- до 130 плати ако вкупниот број на вработени инвалидни лица е од 21 до 35;
- до 160 плати ако вкупниот број на вработени инвалидни лица е од 36 до 50 и
- до 200 плати ако вкупниот број на вработени инвалидни лица е над 51.

Исто така, во поглед на правото на повторно користење на средства од Посебниот фонд за набавка на опрема, додаден е уште еден услов, имено, барателот да не го намали бројот на инвалидни лица за чие вработување се користени средства од Фондот (чл. 4, ЗИДЗВИЛ/јули.08).

Во декември 2008, согласно измените во другите закони, се промени критериумот за исплата на средствата од просечни плати во просечни нето плати и се прецизира дека под „плати“, кај претходно наведеното утврдување на висината на доделените средства според бројот на вработени, се подразбираат просечни нето плати исплатени за претходната година пред поднесување на барањето (чл. 1, ЗИДЗВИЛ/дек.08).

На крајот, во 2009 година дојде до мала промена на овие одредби. Имено, наместо за потполно слепо лице, се предвидува да се исплатуваат средства за вработување на слепо лице со оштетување на видот од 90% до 100% (чл. 6, ЗИДЗВИЛ/09).

Промени има и кај одредбите кои се однесуваат на **заштитните друштва** и со кои дополнително се усложнува работата на заштитните друштва. Во јули 2005 беше пропишано дека новооснованото заштитно друштво е должно во периодот од 90 дена да ги вработи сите работници сметано од денот на првото вработување на работник на неопределено време во друштвото. Во спротивно, друштвото нема да стекне статус на заштитно друштво и наредните пет години нема

да може да работи како заштитно друштво. Во тој рок и основачот или член на неговото потесно семејство нема да може да основа ново заштитно друштво. Ако заштитното друштво не ги исполнува предвидените услови за поседување на тој статус во период до 90 дена, пропишано е дека нема да го загуби овој статус, но, при тоа не смее повеќе од три пати во последователни две години да го наруши минималниот процент на инвалидни лица или да падне под минималниот број на вкупно вработени работници на неопределено време. Ако тоа биде случај, предвидено е дека друштвото ќе го загуби статусот на заштитно друштво и наредните *пет* години нема да може да работи како заштитно друштво. Во истиот тој рок, основачот или член на неговото потесно семејство нема да може да основа ново заштитно друштво. Ако, пак, наведениот период е над 90 дена, тогаш друштвото го губи статусот заштитно друштво и наредните *три* години не може да работи како заштитно друштво. Во истиот тој рок, основачот или член на неговото потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво (чл. 9, ЗИДЗВИЛ/јул.05).

Со измените од јули 2008 се заострија критериумите за формирање на заштитно друштво. Имено, наместо најмалку пет лица, сега се бара заштитното друштво да вработува најмалку десет лица за да го стекне статусот и привилегиите на заштитно друштво (чл. 1, ЗИДЗВИЛ/јул.08).

Со измените од 2009, пак, наместо одредбата која пропишуваше губење на статусот заштитно друштво во случајот кога повеќе од три пати во последователни две години го наруши минималниот процент на инвалидни лица или падне под минималниот број на вкупно вработени работници на неопределено време – усвоена е порестриктивна одредба според која заштитното друштво го губи овој статус ако повеќе од три пати во вкупно траење од 90 дена процентот на инвалидни вработени лица им падне под минимумот. Покрај тоа, во случајот кога се губи статусот заштитно друштво поради тоа што во период над 90 дена не се исполнуваат пропишаните услови, забраната за работа како заштитно друштво е продолжена од три на пет години. За истиот период основачот или член на неговото потесно семејство не може да основа ново заштитно друштво (чл. 3, ЗИДЗВИЛ/09).

Во поглед на **паричните казни**, во 2004 се пропишани се нови парични казни, во висина од 10.000 до 300.000 денари, за оние правни лица кои ќе вработат или распоредат инвалидно лице на работно место за кое претходно немало квалификација, доколку не го известат Заводот за вработување за престанокот на работниот однос на инвалидното лице или доколку опремата и адаптираниот простор го изнајмуваат или отуѓуваат во рок од три до пет години (чл. 18, ЗИДЗВИЛ/04). До

заострување на прекршочните одредби дојде во јули 2008. Со глоба во висина од 1.800 до 2.000 евра ќе биде казнето заштитното друштво кое нема да ги исполнува условите пропишани со законот, правните лица кои ќе дадат погрешни информации, правните лица кои нема да ги обезбедат условите за работа за инвалидните лица и работодавците кои добиените средства од Фондот нема да ги користат согласно со законот. Одговорните лица на заштитното друштво и правното лице за истите прекршоци ќе се казнат со глоба од 400 до 600 евра. Со казна од 800 до 1.000 евра, пак, ќе се казнат инвалидните лица кои самостојно вршат дејност ако средствата добиени од Посебниот фонд не ги користат согласно со законот, како и лицето во Агенцијата за вработување што ќе додели средства спротивно од законот (чл. 7-12, ЗИДЗВИЛ/јули.08). Со измените од 2009 минималната казна за инвалидните лица кои вршат самостојна дејност е зголемена уште малку, на 900 евра (чл. 12, ЗИДЗВИЛ/09).

ЗАКОН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И РАБОТА НА СТРАНЦИ

Законот за вработување и работа на странци (ЗВРС) е донесен во 2007 година¹ и во периодот обработен во студијата има претрпено една измена и дополнување, во 2009 година.² Пред донесувањето на овој закон на сила беше Законот за условите за засновање работен однос со странски државјанин од 1978 година,³ кој беше сојузен закон и кој по стекнувањето на независноста претрпе само една измена, во 1993 година, со која паричните казни, наместо во динари, се изразени во број на плати. Со ЗВРС се уредуваат условите и постапката под кои странците можат да се вработуваат или да работат во Република Македонија, освен ако со меѓународен договор поинаку не е утврдено.

Носењето на овој закон предизвика определени намалувања на правата на странците во однос на засновањето на работен однос во РМ. Се воведоа квоти за работни дозволи за засновање на работен однос на странци, со што дополнително се ограничи пристапот на странците и нивната можност за засновање на работен однос во РМ, потоа се утврдија приоритети при издавањето на работните дозволи, а работните дозволи се разграничија во категории, при што за нивното добивање беа пропишани дополнителни критериуми. Со законот се ограничи и правото на странците самите да поднесат барање за засновање на работен однос. Целосно беше укинато правото на странците да засноваат работен однос без дозвола во склоп на деловно техничка соработка, производна кооперација и пренесување на технологија. Исто така беше укинато правото на остварување на работен однос без дозвола на странци кои се на специјализација, стручно усовршување и странци ученици и студенти кои со меѓународна размена престојуваат во РМ. Казните за непридржување кон овој закон значително се намалија.

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

2. *Закон за изменување и дополнување на Законот за вработување и работа на странци*, Сл. весник на РМ, 5/09.

3. *Закон за условите за засновање работен однос со странски државјанин*, Сл. лист на СФРЈ, 11/78 и 64/89.

Како позитивни промени може да се истакнат: овозможувањето самовработување на странците во РМ, воведувањето на антидискриминаторни одредби, мерки за заштита на домашната работна сила и право на работен однос на азиланти, бегалци и жртви на трговија со луѓе, како и пропишувањето на обврска за обезбедување на минимални права за работно време, одмор, плата, безбедност при работа за странските работници.

1. Промени во законската регулатива настанати со донесувањето на ЗВРС во 2007 година

Со носењето на ЗВРС во 2007 година за првпат во РМ се донесе закон, кој после стекнувањето на независноста ја регулира оваа материја. Со овој закон дојде до значително поголема регулација на полето на вработувањето и работата на странците во споредба со дотогашважечкиот закон од 1978 година.

Законот од 2007 година вовеле многу **новини** кои не постоеја во ЗУЗРОСД од 1978 година. Една од тие новини е воведувањето на квоти за работни дозволи и нивно специфицирање во зависност од целите на квотата (чл. 4, 5 и 6). Новина е и разграничувањето на видовите работни дозволи (чл. 8-14), потоа регулирањето на работата на странци кои се преместени во РМ, а кои засноваат работен однос или даваат услуги (чл. 4), вклучувањето и регулирањето на материја поврзана со назначување на работници од странски компании во РМ (чл. 19), потоа можноста за обука и напредната обука на странци во РМ (чл. 21), материјата која се однесува на сезонската работа на странци (чл. 22, 23 и 24) и регулирањето на работата која се извршува од страна на странски претставници на компании (чл. 25).

Покрај тоа, со ЗВРС дојде до **целосно укинување на некои права** кои странците ги имаа согласно претходниот закон. Едно од тие права е правото без одобрение, т.е. дозвола, да засноваат работен однос, под услов претходно да имаат одобрение за постојано настанување, односно за привремен престој во Југославија и работниот однос што го заснова лицето да се однесува на вршење стручни работи утврдени со договор за деловно-техничка соработка, за долгорочна производна соработка и за пренесување на технологија и на странски вложувања (чл. 2, ЗУЗРОСД). Со законот од 2007 година странците кои согласно одредбите на овој закон можат да се вработат, самовработат или да работат во Република Македонија задолжително треба да поседуваат дозвола за работа и регулиран престој во државата, додека

лицето задолжено да ја регистрира нивната работа, истата треба да ја регистрира како работа на странец, согласно со одредбите на овој закон, со определени исклучоци кои се однесуваат на извршување на услуги врз база на потврда за работа, прецизирани со законот, а кои се од краткорочен карактер (чл. 4, ЗВРС). Се укина и правото на странците кои престојуваат во Република Македонија врз основа на специјализација, стручно усовршување или практично оспособување, како и правото на странците кои врз основа на меѓународен договор престојуваат во Република Македонија заради учество во програми на меѓународна размена на ученици или студенти, да работат или да се работно ангажирани за периодот на нивниот престој (чл. 4, ЗВРС). Претходно, сите странци кои имаа дозвола за привремен престој имаа право да засноваат работен однос, под услов да добијат одобрение за засновање на работен однос (чл. 2, ЗУЗРОСД).

Ограничување на бројот на странците на пазарот на трудот

Како што спомнавме претходно, една од новините на ЗВРС е воведувањето на **квоти за работни дозволи** за засновање на работен однос на странците во РМ (чл. 4 и 5, ЗВРС). Пред донесувањето на овој закон, правото на странците да засноваат работен однос не беше ограничено со квоти. Сега, квотата за работни дозволи годишно ја утврдува Владата на Република Македонија по предлог на министерот за труд и социјална политика, а врз основа на предлог на Агенцијата за вработување и во соработка со министрите одговорни за соодветните области, согласно со законските прописи, при што свое мислење може да даде и Економско социјалниот совет (чл. 5). Претходно, одлуката за тоа на кои работни места странските државјани ќе можат да засноваат работен однос им беше препуштена на организациите, при што тоа се утврдуваше преку општ акт на организацијата, под услов странските државјани да имаат одобрение за постојано настанување, односно за привремен престој во Југославија и одобрение за засновање на работен однос (чл. 2, ЗУЗРОСД). Со воведувањето на квотите се изврши и категоризирање на работните дозволи за следните пет цели: а) вработување на странци во Република Македонија; б) странци преместени во Република Македонија; в) обука и доусовршување; г) сезонско работење на странци и д) поединечни услуги од странци (чл. 5, ЗВРС). Покрај тоа, кај квотите од првата група се постави горна граница до која странците би можеле да бидат вработени, при што бројот на странци кои можат да работат во РМ не може годишно да надминува

5% од населението на Република Македонија кое законски е вработено, согласно податоците на Државниот завод за статистика (чл. 5). Законот од 2007 предвиде и можност Владата да ги намалува и менува квотите за вработување и работа на странци по региони, области, компании и работни места и да поставува ограничувања и забрани на приливот на нови странски работници во целост или во одредени општини, ако постојат добро основани причини дека ова е од јавен интерес или општ комерцијален интерес (чл. 5).

Во врска со ограничувањето на новите вработувања и работата на странците во случај кога тоа предизвикува негативен ефект врз економијата и стапката на вработување, се предвиде и заштита на домашната работна сила од работодавачите кои би вработувале првенствено странци преку неиздавање на работни дозволи на работодавачи кои што тие ги бараат за ангажирање на странци, иако таа работна сила можеле да ја обезбедат во РМ (чл. 7). Имено, барањата за издавање на работни дозволи за странец, поднесени од работодавачи основани во Република Македонија ќе се одбијат ако: а) шест месеца пред поднесување на барањето за работна дозвола за странец, работодавачот ги отпуштил работниците вработени на неопределено време; б) работодавачот одбил да вработи невработено лице упатено од Агенцијата за вработување кое ги исполнувало бараните услови; в) во рок од три години пред поднесувањето на барањето за издавање на работна дозвола на работодавачот, му била изречена прекршочна санкција за сторен прекршок на одредбите на овој и друг закон, за незаконска работа или незаконско вработување; г) работодавачот покажал негативни резултати во работењето за претходната година, ако платите исплатени на неговите вработени биле под нивото утврдено со соодветниот грански колективен договор, ако ја прекршил законската регулатива за работните односи или ако не ги намирил своите обврски за даноци и придонеси (чл. 7).

Одреден исклучок во поглед на квотите е направен за државјаните на Европската Унија, кои имаат право да засноваат работен однос во РМ надвор од определените квоти, доколку со меѓународен договор се обезбеди реципроцитет во смисла на слободен пристап на пазарот на трудот (чл. 3 и 5). Исто така, утврдени се и категории на странци за кои, поради специфичноста на нивната активност, нема да важат одредбите од овој закон (чл. 3).

Работни дозволи

Една од новостите во законот од 2007 година е и класифицирањето на работните дозволи. Имено, предвидено е тие да можат да бидат издадени како: а) **лична работна дозвола**, која се издава за определен временски период до една или до три години или на неопределено време; б) **дозвола за вработување**, која се издава за период до една година, ако поинаку не е утврдено со овој закон; и в) **дозвола за работа**, која се издава согласно со различни временски ограничувања, во зависност од целта заради која е издадена (чл. 8). Законот од 1978 година не предвидуваше различни работни дозволи, а нивното времетраење беше врз основа на траењето на одобрението за престој. Одобренијата за засновање на работен однос според одобрението за постојано настанување се издаваа за периодот на важење на ова одобрение, додека одобренијата за засновање на работен однос според одобрението за привремен престој се издава за период не подолг од периодот на важењето на одобрението за престој (чл. 5, ЗУЗРОСД).

За разлика од законот од 1978 година, законот од 2007 година воведо и **приоритети при издавање на работните дозволи**. Имено, приоритет за издавање на нови работни дозволи имаат: а) странците на кои веќе им е издадена работна дозвола, без оглед на состојбата и условите на пазарот на трудот; б) членовите на потесното семејство на македонските државјани и на странците кои поседуваат дозвола за престој во РМ и в) странците кои имаат стекнато стручно образование во областа на работни места за кои има недостиг на работници (чл. 6, ЗВРС).

Понатаму, со ЗВРС се **ограничи правото на странците самите да поднесат барање за засновање на работен однос**. Работна дозвола, согласно овој закон, се издава врз основа на барање поднесено од работодавач, освен ако поинаку не е утврдено со овој закон (чл. 8). Според претходно важечките одредби, под услов да им бил регулиран престојот, барањето за одобрение за засновање на работен однос во РМ странците го доставуваа до републичката организација надлежна за работите за вработувањето или на работодавачот кој потоа го доставуваше до надлежната републичка организација (сегашна Агенција за вработување) (чл. 3 и 4, ЗУЗРОСД). Како исклучок од ова, од 2007 година странец може да поднесе барање за издавање на работна дозвола до Агенцијата за вработување, само доколку поседува:

- дозвола за привремен престој врз основа на семејно обединување,
- дозвола за привремен престој на член на потесното семејство на државјанин на Република Македонија,
- дозвола за привремен престој поради хуманитарни причини, и

- лична карта за признаен бегалец, лична карта за лице под хуманитарна заштита и идентификациона исправа согласно со Законот за азил и привремена заштита (чл. 10, ЗВРС).

Законот од 2007 ја воведе и обврската за странецот барањето за работна дозвола да го пропрати со писмена изјава дека не му е изречена прекршочна санкција за сторен прекршок согласно со овој закон и дека нема добиено државни средства од Буџетот на Република Македонија за сочувување на продуктивните работни места (чл. 8).

Со ЗВРС се извршија промени и кај роковите за **жалбената постапка** по одбивањето на барањето за издавање работна дозвола. Имено, против решението на Агенцијата за вработување, како првостепен орган со кое се одбива барањето на странецот за работна дозвола, странецот има право на жалба до министерството за труд и социјална политика, во рок од 8 дена од денот на *приемот* на решението (чл. 9). Претходно, подносителот на барањето за издавање на одобрение за засновање на работен однос можеше да поднесе жалба против првостепеното решение во рок од 15 дена од денот на *доставувањето* на решението (чл. 5, ЗУЗРОСД). Но, затоа пак, со законот од 2007 скратен е рокот во кој надлежниот орган треба да донесе одлука по приемот на жалбата, од 30 на 15 дена (чл. 9, ЗВРС). Со Законот од 2007 им се дава право на странците на кои им била одбиена жалбата до министерот за труд и социјална политика да поведат управен спор пред надлежен суд, согласно со Законот за управните спорови (чл. 9).

Покрај последново, ЗВРС, во поглед на работните дозволи, вклучи одредби со кои странците се стекнаа со определени **права** кои ги немаа со законот од 1978 година.

Така, се воведе **можноста за извршување услуги од страна на странци без поседување на дозвола за работа**, но само врз основа на потврда за регистрација за работа ако се однесува на давање на следните услуги: а) договорни услуги кои ги даваат странски уметници и професионални автори (чл. 27); б) услуги за трговски саеми (чл. 28); в) услуги кои се поврзани со набавка на стока и постпродажни услуги (чл. 29); г) работи кои ги вршат странци кои во Република Македонија престојуваат заради студирање (чл. 30); д) услуги за итни случаи (чл. 31). Извршувањето на сите претходно наброени услуги е од краткорочен карактер (чл. 27, 28, 29, 31), а при случајот на работа на странци кои во РМ студираат нема потреба од дозвола за работа до колку целокупниот период за вршење на такви работи не е повеќе од 10 работни часа во текот на една недела (чл. 30).

Понатаму, ЗВРС донесе промени и во однос на процедурата за **добивање работна дозвола** од страна на странци кои немаат регулиран

постојан или привремен престој во РМ, а сакаат да добијат работна дозвола за засновање на работен однос. За остварување на тоа право законот предвидува посебна постапка за издавање на работна дозвола врз основа на барање на странец, при што странците имаат можност да достават барање за издавање на работна дозвола во дипломатско-конзуларните претставништва на РМ во странство (чл. 10).

ЗВРС од 2007 година им даде право на **азилантите** да поднесат барање за лична работна дозвола, додека лицата со признат статус на **бегалец** согласно овој закон имаат право да поднесат барање за лична работна дозвола со важност за неодредено време (чл. 12). Покрај тоа, во законот подетално се специфицираа категориите на странци на кои може да им биде издадена лична работна дозвола со важност за период до една година, односно таа им се издава на:

- член на потесното семејството на државјани на Република Македонија кој поседува важечка дозвола за привремен престој,
- член на потесното семејството на странец кој поседува лична работна дозвола за неодреден временски период,
- странец кој по потекло е од Република Македонија или негов наследник до трето колено, кој нема македонско државјанство,
- странец кој престојува во Република Македонија врз основ на дозвола за привремен престој за семејно обединување,
- странец барател на правото на азил на кој барањето за признавање на правото на азил не му е решено во период од една година, по истекот на периодот од една година (дозволата за работа се издава на три месеца со можност за продолжување),
- странец со признат статус на бегалец,
- странец под хуманитарна заштита и
- странец под привремена заштита (чл. 12).

Доколку на странците од овие категории им престане работниот однос, но не по нивна вина, тие имаат право да се заведат во евиденцијата на невработени лица во Агенцијата за вработување на РМ (чл. 12).

Понатаму, со ЗВРС е пропишана обврска за работодавачот да ги покрие трошоците во врска со стекнување на работна дозвола и регулирање на работниот однос согласно со овој закон и другите прописи во кои се утврдени трошоците. Работодавачот не може да ги префрли наведените финансиски трошоци на странецот (чл. 4). Покрај тоа, работодавачот е обврзан на странецот кој го вработил да му обезбеди минимални права за работно време, паузи и периоди за одмор, ноќно работење, минимално годишно отсуство, плати, здравство и безбедност на работа и посебна заштита на работници утврдено во закон-

ските прописи и општ колективен договор или во грански колективен договор, ако тоа е поповолно за работникот (чл. 4).

Останати промени

ЗВРС го регулира и **прекуграничното давање на услуги од странски компании преку преместени работници**. Согласно одредбите на овој закон, македонската компанија (трговско друштво) има обврска на преместените работници кои се пратени на дополнителна обука во македонски компании и на преместените странски работници кои спроведуваат дополнителна обука за македонски работници да им обезбеди минимални права за работно време, паузи и време за одмор, ноќно работење, здравство и безбедност на работа и посебна заштита на работниците согласно Законот за работните односи и општ колективен договор (чл. 17 и 18). Исто така, се пропиша обврска и за странскиот работодавач кој ангажира преместени работници во Република Македонија за обезбедување на услуги, при обезбедувањето на услугите да го почитува Законот за работните односи на Република Македонија (чл. 4).

Понатаму, едно од правата што странците ги стекнаа со донесувањето на ЗВРС од 2007 година е можноста од **самовработување** во РМ. Оваа промена е тесно поврзана со промената на политичко-економскиот систем, при што со законот им се дава можност на странците да се самовработат и да делуваат како самовработени лица (чл. 1 и 2). Ова може да биде ограничено во одредени случаи, односно Владата може да определи посебни мерки за ограничување на бројот на самовработени странци по поединечна дејност, ако зголемувањето на нивниот број би влијаело на порастот на домашната невработеност во одредената дејност (чл. 5).

Новина е и воведувањето на **антидискриминациска одредба** согласно која работодавачот, при вработување или работа на странец, не смее да го стави барателот на вработувањето, односно работникот во нееднаква положба заради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статусот на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности (чл. 4).

Треба да се спомне и дека ЗВРС воведи и обврска за органите и организациите во РМ да обезбедат **заштита на личните податоци** на странците (чл. 32).

Прекршочни одредби

Законот од 2007 година предвиде нови основи за изрекување прекршочни санкции. Помеѓу поважните ново-предвидени прекршоци се следните четири: а) поттикнувањето или учеството во незаконски вработувања на странци во Република Македонија или на државјани на Република Македонија во странство; б) невраќањето на работната дозвола на странецот со кој не се склучило вработување или договорен однос или чиј работниот однос е прекинат пред истекот на времетраењето на работната дозвола; в) необезбедувањето на условите предвидени со Законот за работни односи и г) недоставувањето на работната дозвола на барање на надзорниот орган (чл. 39-49, ЗВРС и чл. 12, ЗУЗРОСД).

Покрај тоа, новиот закон значително ги намали износите на казните кои што работодавачите треба да ги платат доколку не се придржуваат на одредбите од овој закон. Согласно законот од 2007, највисоката казна што работодавач може да ја плати е 5.000 евра во денарска противвредност, наспроти максималните 80 плати кои беа предвидени со законот од 1978 година. Имајќи предвид дека просечната исплатена нето плата во РМ е 20.240 денари,⁴ а средниот курс на еврото во моментот на пишувањето на оваа анализа е 61.5 денари за едно евро, казните кои работодавачите, самовработените и одговорните лица за вработувањето на странците треба да ги платат доколку не се придржуваат на одредбите од законот, се многу помали од пропишаните во законот од 1978 година (чл. 39-49, ЗВРС). Покрај ова, законот од 2007 пропиша прекршочни санкции и за странците, за извршување на работа за која не е издадена работна дозвола и поради недоставување на работна дозвола по барање на надзорниот орган (чл. 39 и 47). Законот од 1978 година немаше пропишано прекршочни санкции за странци кои остваруваат работен однос во земјата.

2. Измената и дополнувањето на ЗВРС од 2009 година

Со измената и дополнувањето на ЗВРС од 2009 година дојде до промена и преформулација на некои одредби во законот поврзани со остварувањето на права од работен однос на странци во РМ.

4. Просечна исплатена нето плата по работник за месец февруари 2010 година според Државен завод за статистика.

Во поглед на дефинициите на поимите дојде до две важни промени. Поимот „лице под хуманитарна заштита“ се замени со поимот „лице под супсидијарна заштита“. Според новата дефиниција тоа е странец кој не се квалификува како признаен бегалец, а на кој Република Македонија ќе му признае право на азил и ќе дозволи да остане во рамките на нејзината територија (чл. 1, ЗИДЗВРС). Претходниот поим, „лице под хуманитарна заштита“, беше дефиниран како странец на кој му е признато правото на азил заради хуманитарна заштита, согласно со Законот за азил и привремена заштита (чл. 2, ЗВРС). Покрај ова се додаде и нов поим, „жртва на трговија со луѓе“, кој според дефиницијата претставува странец за кого постојат основани сомневања дека е жртва на кривично дело трговија со луѓе утврдено со Кривичниот законик и на кого, согласно со Законот за странци, му е издадена дозвола за привремен престој поради хуманитарни причини (чл. 1, ЗИДЗВРС).

Согласно овие измени, лична работна дозвола со важност до една година наместо странците под хуманитарна заштита можат да добијат странците под супсидијарна заштита. Исто така, согласно погорните измени, право на лична работна дозвола добија и жртви на трговија со луѓе кои имаат стекната дозвола за привремен престој поради хуманитарни причини за временскиот период на валидноста на дозволата за привремен престој (чл. 4). Странците-жртви на трговија со луѓе стекнаа и право директно да достават барање за засновање на работен однос во Агенцијата за вработување (чл. 2).

Со измените од 2009 се изврши и преформулирање на одредбите кои ја регулираа процедурата при поднесувањето на барање за засновање на работен однос на странец во дипломатско-конзуларните претставништва на РМ. Со новата формулација се прецизира дека министерството за надворешни работи е првиот орган кој има активна улога во процесот на приемот и проверката на барањето за засновање на работен однос на странец во РМ (чл. 2). Законот од 2007 година, иако го посочуваше министерството за надворешни работи како орган во процедурата за прием на барањето, јасно не ја имаше пропишано неговата улога во процедурата за прием на барањето за засновање на работен однос на странци (чл. 10, ЗВРС). Дојде до промена и кај одредбите што се однесуваат на министерството за внатрешни работи, па сега, покрај тоа што ја извршува проверката на барањето, ова министерство доставува и мислење по однос на барањето за засновање на работен однос на странец во РМ (чл. 2, ЗИДЗВРС).

Понатаму, се скрати рокот во кој министерството за економија треба да достави информација до Агенцијата за вработување во врска со економската подобност од самовработувањето на странецот во РМ, од

30 на 15 дена (чл. 2), со што се забрзува постапката при барањето на странците за засновање на работен однос во РМ.

Со ЗИДЗВРС од 2009 се допрецизира и постапката за издавање на работна дозвола, врз основа на барање на работодавач и на корисник на услуги, со додавање на три нови става, од кои во еден од нив се пропишува дека завереното барање за издавање на дозвола за вработување со останатите неопходни документи, согласно со Законот за странци,⁵ странецот го поднесува 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, со цел да започне постапка за добивање на работна дозвола (чл. 3).

Воведена е и можноста за странците кои повеќе од три години работат кај ист работодавач и на исто работно место, нивното вработување да не се поврзува со пазарот на трудот, при што дозволата за вработување ќе се издава без оглед на условите прецизирани за издавање на дозвола за вработување (чл. 5). Исто така, кај процедурата за обновување на истечената дозвола за вработување, продолжено е ограничувањето на важењето на издадената дозвола при прво вработување на странецот, од четири на шест месеци (чл. 5). Продолжено е и временското ограничување, од 7 на 30 дена, во кое може да се извршуваат услуги од странци поврзани со набавка на стока и постпродажни услуги, а за кои не е потребна дозвола за работа (чл. 6).

5. Закон за странците, Сл. весник на РМ, 35/06.

ЗАКОНИ ЗА ПОТТИКНУВАЊЕ НА ВРАБОТУВАЊЕТО

Досега во три наврати се донесени времени закони чија цел беше, преку обезбедување поволности за работодавците, да се поттикне вработувањето. Станува збор за Законот за зголемување на вработувањето од 1997 година, Законот за поттикнување на вработувањето од 2003 година и истоимениот закон од 2006 година.¹ Од овие закони измени претрпе само првиот и тоа само еднаш.²

Со овие закони беше направен обид да се придонесе кон решавањето на проблемот со вработувањето на одредени категории невработени лица кои потешко можат да бидат вработени. Важна поволност за невработените лица на кои се однесуваат овие закони е тоа што се предвидува склучување на договор за вработување на неопределено време, кое е зајакнато преку одредбите кои пропишуваат дека отпуштањето на овие лица или на други работници за периодот предвиден со овие закони за работодавците ќе значи губење на поволностите кои тие ги добиваат преку овие закони. Сепак, самиот факт што се работи за времени закони зборува дека намерата на законодавецот не била да ги регулира на посуштински начин правата на лицата кои се вработени преку овој закон. Разбирливо, нивните права на подолг рок се регулирани преку други закони кои важат за сите вработени.

Законот од 1997 година предвидуваше ослободување од плаќање на придонесите за пензиско и инвалидско осигурување, за здравствено осигурување и за вработување за оние работодавци кои во периодот од 1 јануари 1998 година до 31 декември 1999 година ќе вработат работници на неопределено време (чл. 2 и 14, 33В). Ослободувањето од плаќањето на придонесите се однесува на периодот од денот на засновањето на работниот однос до денот на важењето на овој закон и

1. Закон за зголемување на вработувањето, Сл. весник на РМ, 65/97, Закон за поттикнување на вработувањето, Сл. весник на РМ, 25/03 и Закон за поттикнување на вработувањето, Сл. весник на РМ, 62/06.

2. Закон за изменување и дополнување на Законот за зголемување на вработувањето, Сл. весник на РМ, 35/98.

се утврдува на платата на работникот утврдена во согласност со закон и колективен договор која не може да изнесува повеќе од просечната месечна нето плата по работник во стопанството на Република Македонија (чл. 2). Невработените лица кои можат да бидат вработени за да се уживаат поволностите од овој закон се следните категории невработени лица: а) невработените лица кои се евидентирани како невработени најмалку една година; б) невработените лица на кои им престанал работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурни или слични промени; в) невработените лица на кои им престанал работниот однос поради стечај; г) невработените лица – корисници на социјална парична помош и д) невработените лица со психофизички недостатоци (чл. 3). Ако биде вработено на неопределено време невработено лице кое е корисник на паричен надоместок во случај на невработеност, тогаш работодавецот може да биде ослободен од плаќањето на придонесите, но само ако не ја искористи поволноста од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност да му биде исплатен неисплатениот дел од паричниот надоместок на невработеното лице кое е вработено (чл. 73, ЗВОСН). Исто така, со ЗЗВ се прецизира дека работодавецот нема право на ослободување од плаќањето на придонесите за лицата вклучени во обука, преквалификација или доквалификација со користење на средства од Агенцијата за трансформација на претпријатијата со општествен капитал (чл. 6, ЗЗВ). Важна одредба е и онаа дека во случај работодавецот да го намали бројот на работниците вработени на неопределено време од денот на влегувањето во сила на овој закон, го губи правото на ослободувањето од плаќањето на придонесите, за намалениот број на работници (чл. 5).

Измената и дополнувањето од јули 1998 година содржи три одредби преку кои се проширува опсегот на невработените лица кои можат да бидат вработени на неопределено време за работодавецот да може да ги користи поволностите од ЗЗВ. Прво, укината е одредбата според која невработеното лице треба да ги исполнува погоре наведените услови на денот на влегување во сила на овој закон, второ, овозможено е да бидат вработени на неопределено време согласно овој закон и невработените лица на кои тоа ќе им биде прво вработување и, трето, овозможено е да бидат вработени и лицата вклучени на обука, преквалификација или доквалификација со користење на средства од Агенцијата за трансформација на претпријатијата со општествен капитал (чл. 1 и 2, ЗИДЗЗВ).

Законот за поттикнување на вработувањето од 2003 година, со важност од април до декември 2003 година, предвидуваше

надоместување на средствата за платените придонеси (наместо ослободување од плаќањето на придонесите) за време од 24 месеци од вработувањето на невработени лица на неопределено време, при што како ново вработување се сметаше секое зголемување на бројот на вработените што е над највисокиот број на вработени на неопределено и на определено време, во еден од последните 12 месеци пред денот на влегувањето во сила на овој закон и бројот на лицата за кои работодавецот презел обврска да ги вработи со договорот за купопродажба, односно приватизација на општествен и државен капитал односно имот (чл. 3, ЗПВ/03). Невработените лица кои можат да бидат вработени за да се уживаат поволностите од овој закон се истите оние што се предвидени со законот од 1997 година, освен невработените лица со психофизички недостатоци (чл. 3). Работниците кои ќе ги вработи согласно одредбите од овој закон работодавецот е должен да ги задржи на работа најмалку двојно повеќе од времето за кое користел надоместување на средствата за придонесите на плата (чл. 6), а покрај тоа, во случај работодавецот да го намали бројот на работниците под бројот при кој почна да ги користи поволностите од овој закон, должен е да го врати износот на надоместените средства со банкарска камата на средства по видување. Исклучок од оваа одредба претставуваат оние работници на кои им престанал работниот однос по сила на закон и оние работници кои што починале (чл. 8). Одредено ограничување за работниците кои се вработени на неопределено време преку овој закон да не го прекинат работниот однос по свое барање, да ги исполнуваат обврските и да не ја кршат работна дисциплина претставува одредбата според која за повторното вработување на оние работници на кои им престанал работниот однос по наведените основи работодавците нема да можат да ги користат поволностите од овој закон (чл. 8).

Покрај можноста за вработување, на невработените лица на кои се однесува овој закон им се дава право, објективно гледано, повеќе формално отколку реално, ако отпочнат со вршење на дејност како трговец поединец, трговско друштво и физичко лице кое врши дејност, да добијат надоместување на средствата за придонесите на плата и на другите средства предвидени со овој закон. Невработените лица можат да го остварат ова право доколку достават доказ дека пред отпочнувањето на вршењето на дејноста не биле регистрирани за вршење на дејност на свое име или на име на членовите на неговото семејство (брачен другар, деца или родители) (чл. 11).

Вреди да се спомне и тоа дека дополнителна поволност за работодавците, предвидена само со овој времен закон, беше можноста, покрај надоместувањето на средствата за платените придонеси, тие да

добиваат тримесечен износ на средства во висина од 25% од просечната месечна нето плата по работник во Републиката, во случај да вработат на неопределено време невработено лице кое е корисник на паричен надоместок по основа на невработеност, како и тримесечен износ на средства во висина на просечно исплатениот износ на социјалната парична помош, во случај да вработат на неопределено време невработено лице кое е корисник на социјална парична помош (чл. 4 и 5).

Законот за поттикнување на вработувањето од мај 2006 година, со важност од 1 јули 2006 година до 1 јули 2008 година, предвидуваше надоместување само на средствата за платениот придонес за пензиско и инвалидско осигурување за период од 24 месеца од вработувањето на невработените лица на неопределено време (чл. 2, ЗПВ/06). Целната група чие вработување се сакаше да биде олеснето беа невработените лица со најмалку 25 години пензиски стаж и над 54 години возраст на кои работниот однос им престанал по основ на стечај или по основ на технолошки вишок, кои оствариле право на надоместок од осигурување во случај на невработеност и се евидентирани како невработени лица над две години по искористување на правото по основ на невработеност (чл. 3). Како што може да се забележи, во споредба со претходните закони, законот од 2006 година предвидуваше најмали поволности и најтесна категорија невработени лица преку чие вработување можат да се користат поволностите од овој закон.

Исто како и кај законот од 2003 година, и во законот од 2006 година е предвидена обврската работодавецот да ги задржи на работа работниците кои се вработени согласно одредбите на овој закон најмалку двојно повеќе време од периодот за кој користел надоместување на придонесот за пензиското и инвалидското осигурување (чл. 5). Предвидена е и обврска, во случај да ги отпушти работниците кои ги вработил по основа на овој закон пред истекот на периодот предвиден со овој закон, работодавецот да го врати износот на надоместените средства во еднократен износ со банкарска камата на средства по видување, освен за бројот на починати работници и работници на кои им престанал работниот однос по сила на закон (чл. 6). Како што може да се забележи од споредбата со соодветната одредба од 2003 година, во 2006 година оваа обврска се однесува само на лицата кои се вработени по основа на овој закон, а не на вкупниот број вработени.

Во врска со законот од 2006 година ќе спомнеме уште две одредби. Прво, и според овој закон невработените лица можат да ги уживаат поволностите пропишани со овој закон при отпочнување со вршење дејност како трговец поединец, трговско друштво или вршење друга стопанска или занаетчиска дејност (чл. 9). Второ, и кај овој закон

постои одредба која пропишува дека работниците на кои им престанал работниот однос на нивно барање или поради кршење на работниот ред и дисциплина не можат да ги остваруваат правата утврдени со овој закон (чл. 7). За таа разлика во однос на законот од 2003 година што кај оваа одредба го нема неисполнувањето на обврските како законска пречка за остварување на правата утврдени со овој закон.

ЗАКОН ЗА АГЕНЦИИ ЗА ПРИВРЕМЕНИ ВРАБОТУВАЊА

Законот за агенции за привремени вработувања (ЗАПВ) е донесен во април 2006 година¹ и има претрпено само една измена, во 2008 година². Со овој закон се уредуваат условите и начинот за основање на овие агенции и начинот на привременото вработување за вршење на привремени работи кај друг работодавач.

Со измените и дополнувањата на овој закон единствено се зголемуваат паричните казни за работодавците, што од своја страна, има индиректен позитивен ефект врз статусот на работниците и заштитата на нивните права.

Конкретно, со измената и дополнувањето од 2008 година паричните казни за агенциите за привремени вработувања се зголемуваат од 100.000 до 200.000 (околу 1.600 до 3.600 евра) на 2.000 до 4.000 евра ако ги прекршат одредбите од член 18, односно: ако го прекршат склучениот договор за отстапување на работникот помеѓу агенцијата и друг работодавач и договорот за вработување склучен меѓу агенцијата и работникот кој се отстапува на друг работодавач за замена на привремено отсутен работник; доколку не се формирани според критериумите пропишани во законот; доколку почнат со работа без дозвола или вршат работа за привремено вработување надвор од земјата; доколку склучуваат договори за вработување над бројот на договорите за кои е издадена лиценцата; доколку платата на отстапениот работник е помала кај работодавачот корисник на истите работи; доколку бараат надоместок за услугите од лицата кои ги вработува итн. Зголемени се и казните за одговорното лице во агенцијата (во висина од 1.000 до 1.500 евра) за прекршување на истите одредби од законот. (чл. 2, ЗИДЗАПВ).

Зголемени се и казните за работодавачот кој не обезбедил средства за плата, придонеси за плата и надоместоци – од 100.000-200.000 денари (околу 1.600 до 3.600 евра) на 3.000 до 4.000 евра во денарска

1. Закон за агенции за привремени вработувања, Сл. весник на РМ, 49/06.

2. Закон за изменување и дополнување на Законот за агенциите за привремени вработувања, Сл. весник на РМ, 102/08.

противвредност. Покрај тоа, воведена е можност, за овие прекршоци, на работодавачот на самото место да му се изрече глоба во износ од 500 евра во денарска противвредност, при што поканата за плаќање на глобата на сторителот на прекршокот му се врачува на местото на прекршокот (чл. 3, ЗИДЗАПВ).

Воведена е и постапка за порамнување согласно со Законот за прекршоци (чл. 4, ЗИДЗАПВ).

ЗАКОН ЗА ВОЛОНТЕРСТВОТО

Законот за волонтерство е донесен во 2007 година¹ и има претрпено една измена и дополнување, во 2008 година.² Со овој закон се уредуваат волонтерството, условите и начинот на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството, договорот за волонтерството и евиденцијата на волонтерската работа.

Донесувањето на Законот за волонтерство значеше регулирање на материја која претходно не беше законски регулирана во РМ, а што може да се оцени како позитивен развој на настаните. Што се однесува до измените на одредбите во ЗВ кои се поврзани со остварување на права од работен однос, до мала но не безначајна промена дојде со утврдувањето горна граница на висината на надоместокот за покривање на трошоците за храна и превоз што им се исплаќа на волонтерите.

Со донесувањето на Законот за волонтерство волонтерите се здобија со следните права: а) пред започнувањето на волонтирањето во писмена форма да добијат опис на правата и обврските кои треба да ги исполнат и да бидат запознаени со условите и опасностите поврзани за време на волонтирањето; б) да бидат запознаени со општите акти на организаторот на услугите, односно на оние делови кои се однесуваат на волонтерските услуги, за кои се ангажирани; в) да користат средства за заштита при работа согласно со прописите за заштита при работа; г) да имаат право на обука, доколку истата е потребна за обезбедување на услугата која е предмет на договорот; д) право на отсуство за време на волонтирањето, ако за тоа постојат оправдани причини; е) право на дневен одмор; е) право да бидат консултирани и информирани при одлучување за начинот на давање на услугите; ж) право на надоместок на однапред договорените трошоци поврзани со волонтерството (трошоци за храна, трошоци за превоз до и од мес-

1. Закон за волонтерството, Сл. весник на РМ, 85/07.

2. Закон за изменување и дополнување на Законот за волонтерството, Сл. весник на РМ, 161/08.

тото на волонтирањето, трошоци за службени патувања и трошоци за обука) и з) право на заштита на приватноста и личните податоци.

Единствената измена и дополнување на ЗВ е донесена во 2008 година. Таа донесе две промени кои се поврзани со остварувањето на правата од работен однос на волонтерите. Имено, на единиците на локалната самоуправа и градот Скопје им се дава можност да се јават како организатори на волонтерска работа (чл. 1, ЗИДЗВ/08). Втората и поважна измена од наша гледна точка се однесува на висината на исплатата на надоместокот на трошоците за храна и трошоците за превоз на волонтерите. Со измените од 2008, исплатата на овие трошоци се ограничува до износ кој може да биде најмногу до 15% од просечната месечна плата во Републиката исплатена за претходната година (чл. 2). Претходно, согласно ЗВ од 2007 година, овие надоместоци се исплатуваа во иста висина како за вработените кај организаторот на волонтерската работа. Тоа значи дека ако трошоците за храна и превоз на волонтерите го надминуваат максимално утврдениот износ од 15% од просечната месечна плата во Републиката, организаторот на волонтерската работа нема обврска да ја исплати разликата над овој износ.

ЗАКОН ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ

Законот за еднакви можности на жените и мажите (ЗЕМЖМ) за прв пат е донесен во 2006 година¹ и е изменет еднаш, во 2008 година.² Со овој закон се уредуваат основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, надлежностите, задачите и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности, постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите, правата и должностите на застапникот за еднакви можности на жените и мажите, како и правата и обврските на субјектите кои учествуваат во постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите.

Придобивките до кои дојде со донесувањето на овој закон се следните: отстранети се формалните пречки за воспоставување рамноправност меѓу жените и мажите, преку превенција и воведување услови за еднаков третман на жените и мажите; забранета е дискриминацијата врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор и воведени се нормативни мерки од различни области за спречување на оваа дискриминација; се дава приоритет во случај на нееднакво учество на жените и мажите во телата на власт на сите нивоа; воведени се охрабрувачки мерки насочени кон елиминирање на нееднаквиот статус и се пропишани програмски мерки за подигање на свеста, како и за изработка и спроведување на акциони планови за поттикнување и унапредување на еднаквите можности.

Со измената и дополнувањето од 2008 година се зголемуваат паричните казни за постапување спротивно на одредбите од овој закон, од 100.000 до 200.000 денари на 3.000 до 5.000 евра (околу 185.000 до 300.500 денари) за одговорните лица во органите на законодавната, извршната и судската власт, јавните установи, политичките партии и здруженија на граѓани кои нема да достават периодични планови за унапредување еднаквите можности и нема да ги обезбеди

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

2. Закон за измени и дополнување на Законот за еднакви можности на жените и мажите, Сл. весник на РМ, 117/08.

бараните информации до застапникот (чл. 4, ЗИДЗЕМЖМ). Зголемени се и казните, од 10.000 до 15.000 денари на 1.500 до 2.000 евра (околу 92.000 до 123.000 денари) за оние кои нема да назначат координатор за еднакви можности во органите на локалната самоуправа (чл. 4 и 5, ЗИДЗЕМЖМ). Останатите измени и дополнувања се од техничка природа.

ЗАКОН ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА

Законот за безбедност и здравје при работа¹ е донесен во 2007 година. Оваа материја претходно беше регулирана со Законот за заштита при работа донесен во март 1998 година,² кој беше изменет два пати, во април 2000 година и во мај 2002 година.³ Со овие закони се утврдуваат правата и обврските на работодавците и вработените во областа на безбедноста и здравјето при работа.

Промените кои настанаа преку измените и дополнувањата на ЗЗР (1998) и донесувањето нов закон во 2007 година претежно регулираа или допрецизираа материја во полза на работничките права. Проширено е правото на работникот да одбие извршување на работа кое го вклучи и правото така да постапи и во случај ако претходно не биде информиран за сите можни опасности и штетности, или ако работодавачот не му го обезбеди пропишаниот здравствен преглед, воведена е обврската за информирање на вработените за секој вид на ризик на работното место, а е пропишано и дека работодавачот мора да обезбеди здравствени прегледи за вработените најмалку на секои 18 месеци. Правата на претставниците на работниците за заштита при работа се делумно проширени во некои области, но нивните овластувања, од друга страна, се намалени со укинувањето на правото да побараат прекин на работата ако сметаат дека тоа ја загрозува безбедноста и здравјето на работниците. Негативен аспект на законот претставува и одредбата според која овој закон не се однесува на куќните помошници.

1. Измени и дополнувања на Законот за заштита при работа

Измената и дополнувањето на Законот за заштита при работа од 2000 година се однесува на помошните простории во кои се врши

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

2. Закон за заштита при работа, Сл. весник на РМ, 13/98.

3. Закони за измени и дополнувања на Законот за заштита при работа, Сл. весник на РМ, 33/2000, 29/02.

технолошкиот процес за исполнување на мерките за заштита при градење на објекти. Со неа, се зајакнува инспекцијата врз изведувачите кои се должни да ги обезбедат градежните објекти наменети за работни и помошни простории. Така, се задолжува изведувачот писмено да го извести Инспекторатот за трудот за градежните работи и местото каде ќе се гради. При тоа работните и помошните простории во кои се врши технолошкиот процес треба да ги исполнуваат сите мерки и стандарди за заштита при работа. По известувањето на изведувачот, Инспекторатот за трудот донесува одлука во рок од 8 дена (чл. 1, ЗИДЗЗР/00).

Со измената и дополнувањето од 2002 година во поглед на **правата на работниците**, додадено е правото да учествуваат во планирањето и воведувањето на нови технологии во однос на последиците од избор на опремата. Покрај тоа, со промените од 2002 година на работникот му се даваат уште две права: правото да ги добие сите неопходни информации кои се однесуваат на неговото здравје и ризиците од него и правото да се жали до надлежната инспекција на труд доколку работодавецот не ги преземе сите мерки и средства за целосно обезбедување на здравјето на работниците (чл. 5, ЗИДЗЗР/02).

Проширени се и овластувањата на **претставникот на работниците за заштита при работа**. Прво, покрај овластувањето да побара информации од работодавачот од областа на заштитата при работа, претставникот на работниците доби и законско овластување да има пристап до сите документи поврзани со обезбедувањето на заштита при работа. Второ, пропишано е дека на претставникот на работниците треба да му се овозможи, при инспекцискиот надзор, на инспекторот за трудот да му ги достави своите забелешки во врска со заштитата при работа. И трето, пропишано е дека работодавачот е должен на претставникот на работниците да му обезбеди доволно слободно време, без намалување на платата, како и соодветна опрема за препечено да ја врши својата функција како претставник на работниците за заштита при работа (чл. 6).

Во поглед на **обврските на работодавачот** дојде до две промени. Прво, додадена е дополнителна обврска тој да го замени постојниот технолошки процес со понеопасен, односно побезбеден процес и, второ, овозможен му е избор или со колективен договор да го обезбеди остварувањето на правото на работниците, непосредно или преку свој претставник, да учествуваат во утврдувањето и во подобрувањето на условите за работа и на работната средина – или, да користи надворешни услуги од специјализирани стручни организации за заштита при работа или лица (чл. 2).

Промени има и кај актот на работодавачот со кој се уредуваат односите, правата, обврските и одговорноста во заштитата при работа во работната средина. Имено, кај овој акт е дополнето дека треба да се одберат методи за работа и производство со цел да се намали монотоната работа со што ќе се намали штетниот ефект од таквата работа по здравјето на работниците (чл. 3).

Понатаму, со промените од 2002 година е прецизирано дека при употребата на средства и опрема за лична заштита при работа секогаш ќе се дава приоритет на колективните заштитни мерки во однос на индивидуалните заштитни мерки (чл. 1), а во однос на евиденцијата од областа на заштита при работа се прецизира дека обврската да се води евиденција за повредите при работа се однесува на оние повреди кои предизвикуваат времена неспособност за работа повеќе од три дена (чл. 4).

2. Закон за безбедност и здравје при работа

Со донесувањето на новиот Закон за безбедност и здравје при работа во 2007 година дојде до следните промени во законската регулатива која се однесува на материјата на заштитата при работа:

Дојде до промена на **опсегот на важење на овој закон**. Имено, посочено е дека ЗБЗР се однесува на сите дејности од јавниот и приватниот сектор, но за вооружените сили, полицијата и некои други дејности од областа на заштита и спасување е пропишано дека одредбите на овој закон нема да се применуваат ако оваа материја е регулирана со посебен пропис и експлицитно е наведено дека „одредбите на овој закон не се применуваат на *куќните помошници*“ (чл. 2, ЗБЗР). Оваа последна одредба доста зачудува, особено имајќи предвид дека од законскиот текст не може да се дознае поради кои причини е предвидено куќните помошници да бидат исклучок за кои нема да важат одредбите на овој закон.

Новиот закон му овозможува на работодавачот обврските и работите за безбедност и здравје при работа да ги довери на овластени правни или физички лица ако не е во можност или нема соодветни стручни вработени и техничка опременост таквите работи и обврски самостојно да ги извршува (чл. 6, ЗБЗР). Сепак, во новиот закон е задржана и обврската на работодавачот со колективен договор да го обезбеди остварувањето на правото на работниците, непосредно или преку свој претставник, да учествуваат во утврдувањето и во подобрувањето на условите за работа и на работната средина (чл. 12, ЗБЗР).

Новиот закон донесе одредени промени во бројот на **претставниците за безбедност и здравје при работа**. Имено, во поглед на бројот на претставниците кои ги избираат самите вработени, на синдикален собир на мнозинскиот синдикат или на собир на вработените, пропишано е дека кај работодавачот кој има над десет вработени, се избира еден претставник, двајца претставници на 101 до 500 вработени и тројца претставници кај работодавачот кои имаат над 501 вработен (чл. 28 и 29, ЗБЗР). Имајќи предвид дека според стариот закон еден претставник се избираше кај работодавачот кој има над десет вработени до 250 вработени, двајца претставници до 1,000 вработени и тројца претставници над 1,000 вработени (чл. 46 и 48, ЗЗР), може да се забележи дека со ова, во принцип, работниците во претпријатија со над 100 вработени добија поголем надзор врз безбедноста при работа. Сепак, треба да се има предвид и тоа дека во Република Македонија бројот на претпријатија со над 100 вработени е доста мал.⁴

Што се однесува до овластувањата на претставниците за безбедност и здравје при работа, новиот закон не го содржи, односно со донесувањето на новиот закон е укинато правото на претставниците на вработените надлежни за безбедност при работа да побараат прекин на работата на одделно работно место или на цел технолошки процес доколку работодавецот не преземе мерки за отстранување на дефекти и други недостатоци и појави кои непосредно ја загрозуваат безбедноста при работата (чл. 44, ЗЗР). Со новиот закон претставникот на вработените надлежен за безбедност единствено може да побара од работодавачот да преземе мерки за отстранување на појавите кои се опасни по безбедноста и здравјето на работникот, а потоа, доколку работодавачот не преземе соодветни мерки, да побара интервенција од надлежниот инспекторат за труд (чл. 42, ЗБЗР). Сепак, новиот закон, покрај тоа што го задржува правото на работникот да одбие извршување на работа, ако биде изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, го содржи и правото така да постапи и во случај претходно да не биде информиран за сите можни опасности и штетности, или ако работодавачот не му го обезбеди пропишаниот здравствен преглед (чл. 45, ЗЗР и чл. 39, ЗБЗР).

Важна новина претставува и законската обврска на работодавачот **да ги информира вработените** за секој вид на ризик на работното место, за безбедносните мерки потребни за контрола на ризиците

4. Според статистичките податоци, во 2009 година само само 1,6% од деловните субјекти имаат 50-249 вработени и само 0,3% имаат над 250 вработени (Државен завод за статистика „Број на активни деловни субјекти, 2009 година“).

и елиминирање на штетните последици, како и за безбедно извршување на работата преку писмени известувања и упатства, а во исклучителни случаи, кога вработените се изложени на непосредна опасност по нивното здравје или живот, и усно. Важна нова одредба е и таа според која додека траат опасностите, работодавачот не смее да ги задолжува вработените да извршуваат работни обврски. (чл. 25 и 26, ЗБЗР).

Со донесувањето на новиот закон усвоена е доста порестриктивна одредба во поглед на правото на работниците да даваат предлози за подобрување на безбедноста. Наместо дотогашната одредба според која работникот имаше право „да учествува во утврдувањето и во подобрувањето на условите за работа и на работната средина, да учествува во планирањето и воведувањето на нови технологии во однос на последиците од изборот на опремата, да предлага преземање на нови или подобрување на постојните мерки за заштита при работа со цел да се подобрат условите за работа, организацијата на работа и заштитата на здравјето и безбедноста на работниците во процесот на работата кај работодавецот (чл. 45, ЗЗР), ЗБЗР ја содржи одредбата според која „право и обврска на секој вработен е да дава предлози, мислења и забелешки за безбедноста и здравјето при работа на стручно лице и овластената здравствена установа“ (чл. 38, ЗБЗР).

Со новиот закон работодавецот мора да назначи едно или повеќе **стручни лица кои ќе работат во областа на безбедност при работа**. При тоа, работодавецот ќе го одреди бројот, видот и степенот на стручно образование на стручните лица (чл. 18, ЗБЗР), а министерот за труд и социјална политика е надлежен, со правилник, да ги утврдува условите кои треба да ги исполни стручното лице и при тоа треба да полага стручен испит за безбедност и здравје при работа. Овој стручен испит, воведен во новиот закон од 2007, не се среќава во стариот. Во стариот закон работодавецот беше тој кој беше должен да обезбеди обука за безбедна работа на работникот (чл. 25, ЗЗР).

Со новиот закон за заштита при работа е пропишано дека работодавачот мора да обезбеди **здравствени прегледи за вработените** најмалку на секои 18 месеци (чл. 22, ЗБЗР). Оваа одредба е значително подобра од одредбата од ЗЗР, бидејќи според одредбите на стариот закон, прво, опфатот беше помал (имено, ги опфаќаше само работниците кои работат на работни места под посебни услови) и, второ, не беше предвиден рок со кој би се пропишувало на кој временски интервал би се вршеле здравствените прегледи (чл. 34, ЗЗР), а со тоа им се оставаше можност на работодавачите да не ги почитуваат овие одредби од законот.

Исто така, во новиот закон за прв пат се регулира **безбедноста при работа на локација каде работат два или повеќе работодавци**. Во тој случај тие се обврзани писмено да се договорот за заедничките безбедносни и превентивни мерки и притоа да назначат стручно лице за надзор и спроведување на истите (чл. 15, ЗБЗР).

Во врска со **инспекцискиот надзор** од областа на заштитата при работа, во ЗБЗР ја нема одредбата според која жалбата на работодавачот по решението на инспекторот на трудот не го одлага извршувањето на решението, освен кога се работи за случаи кои се однесуваат на повреда на закон или друг пропис за заштита при работа и на колективен договор и договор за работа со кои се уредуваат правата и обврските од областа на заштитата при работа, или ако утврдената повреда на прописите за заштита при работа претставува недостаток за чие отстранување се потребни посебни инвестициони вложувања, а при тоа животот и здравјето на работниците не се непосредно загрозени (чл. 55, ЗЗР и чл. 50, ЗБЗР).

Во новиот закон се уредува и улогата и функцијата на новоформиранiot **Совет за безбедност и здравје при работа**. Него го формира Владата како советодавно тело кое е составено од 15 членови, од кој по четири претставници се претставници на репрезентативните синдикати и репрезентативните организации на работодавачите (чл. 43 и 44, ЗБЗР). Членувањето на претставници на работниците во овој совет го овозможува давањето препораки и мислења во поглед на: програмата, состојбата во областа на безбедноста и здравјето при работа, стратегијата за кохерентна политика за спречување и намалување на повредите на работно место, професионалните болести и други болести поврзани со работата, изработката на закони и други прописи за безбедност и здравје при работа и документи за меѓународни организации во однос на безбедноста и здравјето при работа.

Во новите **прекршочни одредби**, за прв пат се споменува дека работодавецот ќе биде казнет со парична казна доколку: 1) обезбедувањето на мерките за безбедност и заштита на здравје при работа ги става на финансиски трошок на вработените, 2) не склучува договори со надворешни служби од областа на безбедноста при работа, 3) не им дозволува на вработените да учествуваат во дискусиите за прашањата од безбедност при работа, 4) не им ја презентира изјавата за безбедност и 5) дозволил пристап на вработени во области со сериозни и специфични опасности, а тие претходно не добиле посебни упатства. Висината на глобата за ваквите прекршоци е различна и се движи од 1,000 до 8,000 евра, но битно е да се нагласи дека овие одредби се во полза на работниците и нивните права (чл. 56-58, ЗБЗР). Исто така,

новина е и тоа што работникот кој на лице место ќе биде фатен дека не ја користи неговата заштитна опрема и не ги почитува правилата ќе биде казнет со парична казна од 50 евра (чл. 59, ЗБЗР). Воведена е и постапка за порамнување и постапка за посредување (чл. 54 и 55, ЗБЗР).

ЗАКОН ЗА ИНСПЕКЦИЈА НА ТРУДОТ

Законот за инспекција на трудот (1997)¹ ги уредува организацијата и работата на инспекторатот за труд кој, како орган во состав на Министерството за труд и социјална политика, врши работи на 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, ЗИТ).

Овој закон е еден од ретките кој не претрпе негативни промени од гледна точка на работничките права. Задржани се речиси сите позитивни аспекти на регулативата што беше на сила пред почетокот на транзицијата, а новините што се воведени само дополнително ги акцентираат поволностите на овој закон, како од гледна точка на работниците така и од гледна точка на инспекторите. Посебно важна е одредбата според која инспекторот на трудот е должен да го земе во постапка секое барање на работникот за извршување инспекциски надзор кај соодветниот работодавец и одредбата според која податоците за работникот кој ја поднел пријавата за сторените повреди на прописите претставуваат службена тајна. Оттука, причините за незадоволителната заштита на работниците од страна на Инспекторатот на трудот не можат да се бараат во неповолните одредби на овој закон.

Од почетокот на транзицијата, донесени се три измени и дополнувања на тогаш-важечкиот Закон за инспекција на трудот.² Првата е од 1990 година, втората од 1991 година, а третата од 1993 година.³ Ниту една од промените што се воведени со нивното донесување не ги засегаат правата на работниците. Првата и третата измена и дополнување содржат промени само во делот на казнените одредби кои се

1. Закон за инспекцијата на трудот, Сл. весник на РМ, 35/97.

2. Закон за инспекцијата на трудот, Сл. весник на СРМ, 31/85.

3. Закони за изменување и дополнување на Законот за инспекција на трудот, Сл. весник на СРМ, 23/90, 17/91 и Сл. весник на РМ, 32/93.

предвидени при прекршување на одредбите од овој закон, додека со втората дојде до укинување на општинските органи на инспекцијата на трудот (чл. 2, ЗИДЗИТ/91) и до бришење на одредбата според која „работите на инспекцискиот надзор се работи од општ интерес за Републиката“ (чл. 3). Сепак, бришењето на оваа одредба не доведе до намалување на надлежностите на органите надлежни за спроведување на инспекцијата на трудот.

Нов закон со кој се уредува материјата на инспекцијата на трудот е донесен во 1997 година. Со него престана да важи ЗИТ (1985), освен оние негови одредби што се однесуваа на инспекцијата на заштитата при работа, кои престанаа да важат следната година, со донесувањето на Законот за заштита при работа.⁴

Што се однесува на **правата на работниците**, особено е важна одредбата на ЗИТ (1997) според која инспекторот е должен да го земе во постапка *секое барање* на работникот заради остварување, односно заштита на правата од работниот однос и заштита при работа (чл. 16, ЗИТ/97). Претходно, во 1985 година, беше предвидена помалку експлицитна одредба (која е преземена во Законот за работни односи од 1993 година) според која работникот, за заштита на своите права, може да се обрати до инспекторатот за труд, кој е должен да постапи по барањето и да го извести работникот за утврдената состојба, со поука како да ја оствари заштитата на своето право (чл. 23, ЗИТ/85 и чл. 140, ЗРО/93). Покрај поголемата експлицитност на одредбата, ЗИТ (1997) ја предвидува дополнителната поволност работникот своето барање до инспекторот, покрај писмено, да може да го изјави и усно пред него, а новина е воведувањето на можноста инспекциска интервенција да побараат и лицата пријавени на јавен оглас заради вработување. Во врска со известувањето на работникот по извршената инспекција ЗИТ (1997), за разлика од ЗИТ (1985) предвидува само доставување писмено известување за утврдената состојба (чл. 16, ЗИТ/97).

Понатаму, исклучително важно од гледна точка на одважувањето на работниците да пријават кршење на своите права е задржувањето на одредбата од ЗИТ (1985) според која инспекторот е должен, не само во текот на траењето на неговата функција, туку и по нејзиниот престанок, да ги чува како службена тајна сите податоци што ги дознал при вршењето на надзорот, меѓу другото, и податоците за работникот кој ја поднел пријавата за сторените повреди на прописи-

4. Закон за заштита при работа, Сл. весник на РМ, 13/98.

те, како и податокот дека надзорот се презема и врши врз основа на пријава (чл. 15, ЗИТ/85 и чл. 15, ЗИТ/97).

Од гледна точка на работниците и нивните права важни се и **надлежностите што ги имаат инспекторите на трудот** во однос на работодавците при спроведувањето на инспекцијата. И во овој поглед ЗИТ (1997) задржа важни поволности содржани во ЗИТ (1985) и донесе одредени позитивни новини.

Во поглед на рокот во кој инспекторот е овластен да врши инспекција кај работодавецот дојде до одредено, но сосема разбирливо намалување на овластувањата на инспекторот. Имено, додека ЗИТ (1985) предвидуваше инспекцијата да се врши најмалку еднаш годишно кај сите организации и работодавци (чл. 10), во 1997 година е прецизирано дека овој рок се однесува на работодавците во областа на индустријата, трговијата, градежништвото, земјоделството, шумарството, сообраќајот, комуналните дејности, занаетчиството, угостителството и во училишните и факултетските работилници и лаборатории за практична настава. За преостанатите работодавци ЗИТ (1997) предвидува инспекцијата да се врши според програмата за работа, но најмалку еднаш во три години (чл. 13, ЗИТ/97). Сепак, треба да се има предвид дека оваа промена во голема мера е определена од големото зголемување на бројот на работодавци до која дојде во меѓувреме. Што се однесува до постапката при известување за смртен случај, колективна повреда и потешка повреда на работа, како и за недостатоци во примената на прописите за заштита при работа кои ја загрозуваат или би можеле да ја загорзат безбедноста на работниците при работа, одредбите останаа непроменети, односно, инспекторот е должен веднаш да изврши увид на лице место заради преземање на соодветни мерки (чл. 22, ЗИТ/85 и чл. 21, ЗИТ/97).

Во врска со постапката на инспекција, инспекторот го задржа правото во секое време на денот и ноќта, да влезе во просториите на работодавецот, без претходно најавување (чл. 11, ЗИТ/85 и чл. 10, ЗИТ/97). Дури, со ЗИТ (1997) е прецизирано дека ова овластување на инспекторот важи и без оглед на работното време на работодавецот (чл. 10, ЗИТ/97). Потоа, задржана е обврската на инспекторот, веднаш по влегувањето, за своето присуство да го известува работниот орган, односно законскиот застапник или друг овластен работник на работодавецот (чл. 11, ЗИТ/85 и чл. 10, ЗИТ/97), но од 1997 година тоа е условено само во случај наведените лица да се присутни во просториите на работодавецот. ЗИТ (1997) дури и децидно пропишува дека нивното отсуство не може да биде пречка за вршење на инспекциски надзор (чл. 10, ЗИТ/97).

Останаа непроменети одредбите според кои работодавецот е должен на инспекторот да му овозможи непречено вршење на надзорот и на негово барање да му даде односно да му достави на определено место и во определено време, списи, акти, информации и други податоци потребни за вршење на инспекцискиот надзор (чл. 11, ЗИТ/85 и чл. 10, ЗИТ/97), правото на инспекторот на непречен пристап до сите работни простории и работни места и правото на увид во сите делови на техничко-технолошкиот процес на трудот, на средствата за работа, на заштитните средства и опрема, на условите за работа, на деловните книги, исправите, договорите и другите документи и акти на работодавецот (чл. 13, ЗИТ/85 и чл. 11, ЗИТ/97), како и неговото право да прибира информации и да зема изјави од работници (чл. 13, ЗИТ/85 и чл. 11, ЗИТ/97). Покрај тоа, ЗИТ (1997) го овластува инспекторот, во постапката на инспекцискиот надзор, да бара лични исправи (лична карта, пасош и слично) од лицата затекнати на работа кај работодавецот, кои се должни бараните исправи да ги дадат на увид, а по потреба инспекторот е овластен и да побара асистенција од надлежен државен орган (чл. 11, ЗИТ/97). Новина претставува и овластувањето на инспекторот привремено да земе документација на работодавецот ако оцени дека таа е потребна за обезбедување на доказите и утврдување на фактичката состојба во областа за која се врши надзор (чл. 12), овластувањето да изврши запечатување на просториите на работодавецот при донесување решение за забрана на работодавецот (чл. 18) како и одредбата според која против конечно решение на инспекторот со кое е одложена од извршување конечната одлука на работодавецот, против која се води спор пред надлежниот суд, не може да се поведе управен спор (чл. 19).

За да се обезбеди непристрасноста на инспекторот при спроведувањето на инспекцијата, со ЗИТ (1997) е пропишано дека инспекторот не смее да врши надзор кај работодавецот каде што тој или член на неговото потесно семејство е сопственик или сосопственик, член на управниот одбор, директор или каде што тој или член на неговото потесно семејство имаат материјален или друг интерес, додека, со цел да се обезбеди извршувањето на обврските од негова страна пропишано е дека тој е одговорен ако пропушти да изврши обврски или да преземе мерки, кои по законот бил должен да ги изврши, односно преземе, во постапката на надзорот (чл. 9). Сепак, во врска со последното, важно е да се истакне дека ЗИТ (1997) не содржи казни одредби во случај инспекторот да постапи спротивно на пропишаното.

За крај на споредбата на ЗИТ (1985) и ЗИТ (1997) ќе кажеме дека единственото позначајно овластување кое инспекторот на трудот

го имаше согласно законот од 1985, но не и согласно законот од 1997 година е овластувањето да ја предупреди организацијата во која врши инспекција дека некој нејзин општ акт не е во согласност со законот или друг пропис (чл. 27, ЗИТ/85). Сепак, остана овластувањето на инспекторот, ако утврди дека одредена повреда на некој пропис претставува прекршок или кривично дело, до надлежниот орган да поднесе барање, односно пријава за поведување на соодветна постапка (чл. 29, ЗИТ/85 и чл. 19, ЗИТ/85).

Би посочиле и дека отсуството на одредба во ЗИТ (1997) во врска со затекнувањето на работа на работник кој не засновал работен однос согласно законот не претставува намалување на овластувањата на инспекторите на трудот, бидејќи соодветна и построга одредба е предвидена со Законот за работни односи од 1993 година. Имено, ЗИТ (1985) предвидуваше забрана на вршењето на дејноста до отстранување на неправилностите за оној работодавец кај кого работи работник кој не засновал работен однос во согласност со законот или работник по чиј живот и здравје постои непосредна опасност, додека ЗРО (1993) предвидуваше забрана од 90 дена ако биде затекнато лице со кое не е заснован работен однос во согласност со законот и колективниот договор и ако на некој работник не му се платени придонесите од здравствено, пензиско и инвалидско осигурување (чл. 20, ЗИТ/85 и чл. 143, ЗРО/93).

По донесувањето на ЗИТ (1997) дојде до само една промена на одредбите што ги содржи овој закон. Сепак, и таа измена и дополнување, од мај 2002 година,⁵ не содржи суштински промени. Покрај одредени номинални промени, со неа уште е предвидено работодавецот да ја чува книгата за надзор, во која се запишуваат податоците од извршениот инспекциски надзор, во секој објект каде што ја врши својата дејност (чл. 4, ЗИДЗИТ), пропишувајќи дека за непридржувањето кон оваа обврска работодавецот ќе се казни согласно казнените т.е. прекршочните одредби предвидени со овој закон (чл. 6, ЗИДЗИТ), односно со паричната казна од 150,000 до 250,000 денари (чл. 22, ЗИТ/97).

5. Закон за изменување и дополнување на Законот за инспекцијата на трудот, Сл. весник на РМ, 29/02

ЗАКОН ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ НА РАБОТНИТЕ СПОРОВИ

Законот за мирно решавање на работните спорови (2007),¹ кој е *lex specialis* за проблематиката на т.н. *вонсудско расправање* спорови со работна тематика, ги уредува начинот и постапката на мирно решавање работни спорови; изборот, правата и обврските на помирувачот и арбитрите, како и другите прашања кои се од значење за мирното решавање на некои „најчести“ работни спорови – што значи не се однесува на сите видови спорови кои, евентуално, можат да произлезат од комплексот на работните односи.

Основните **начела** кои ги пропагира законот се следниве: *доброволност, неутралност, непристрасност и трипартизам*. Специфично за него е тоа што, за прв пат, дефинира два вида на работни спорови – за коишто, пак, постојат и „заеднички одредби“. Имено, постапка за мирно решавање на работен спор се покренува со поднесување *предлог*, а не тужба, до новиот орган – наречен Републички совет за мирно решавање на работните спорови. Стран(к)ите² во спорот можат да поднесат заеднички предлог или, пак, поединечен. Интересна е одредбата која предвидува дека трошоците на постапката – за помирувачот, односно арбитерот – ги сноси Советот, а не странките.

1) **Колективен спор** (чл. 16-28, ЗМППС) – овој спор настанува во следниве три случаи: (а) по повод склучување, измена, дополнување или примена на колективен договор; (б) при остварување на правата на синдикално организирање и (в) кај реализацијата на правото на штрајк. Помош во овој спор, со цел склучување спогодба, дава *помирувач*;

2) **Индивидуален спор** (чл. 29-36) – овој спор настанува само во следниве два случаја: (а) по повод откажување на договор за вработување

1. Сл. весник на РМ, 87/07. Одредбите на овој закон кои се однесуваат на постапката за мирно решавање на работните спорови почнаа да се применуваат од 1 јануари 2008. Овој Закон досега (март 2010) сè уште ниту еднаш не е изменет и дополнет, што е навистина редок случај во проблематиката на работните односи во РМ.

2. ЗМППС (2007) го користи неиздржаниот термин „страни“, наместо попрецизниот „странки“ – бидејќи, всушност, станува збор за процесен (формалноправен) однос по повод настанат спор.

и (б) при неисплата на најниската плата. Како странки во овој спор се сметаат работникот и работодавачот. Лицето кое одлучува за предметот кај овој тип спорови се нарекува *арбитер*.³ Интересна е одредбата според која, ако меѓу странките во индивидуалниот спор тече судска постапка од иста фактичка и правна основа, страните се должни на судот, заеднички, да му поднесат *барање за прекин* на постапката (чл. 29). Ова значи дека вонсудската постапка станува примарна, а судската – секундарна! Арбитерот донесува *решение* за предметот на спорот, во рок од 30 дена од денот на отворањето на расправата. Симптоматична, и се чини противуставна, е категоричната и императивна одредба, којашто вели дека „против решението не е дозволена жалба“ (чл. 35).⁴ Решението е правосилно и извршно со денот на доставувањето на страните во спорот – а ако во него е утврдено дека дејствието, кое е предмет на извршување, може да се изврши во оставениот (парационен) рок, тоа станува извршно со истекот на тој рок. Странките во спорот се должни да го известат судот за донесувањето на решението, ако судската постапка, претходно, била прекината (чл. 36).

3. Инаку, помирувачот и арбитерот се избираат за време од четири години и можат да бидат повторно избрани. Покрај ова *право на реизбор*, тие имаат и *право на плата*, придонеси и надоместоци од плата согласно со закон и со колективен договор. Средствата за оваа намена се обезбедуваат од Буџетот на РМ, што значи дека тие имаат третман на државни службеници. Изборот на помирувачи и арбитражи се врши по пат на јавен оглас, кој го објавува новосоздадениот државен „квасисудски“ (управен или судски?) орган – *Републички совет*, на чие чело стои директор, именуван од Владата на РМ. А, пак, конкретниот избор од пријавените кандидати за помирувачи и арбитражи го врши Комисија, чиј состав, исто така, е законски уреден.

4. Амандман XXI, т. 1 и 2 на УРМ (1991) гласи: „Се гарантира *правото на жалба* против одлуки донесени во постапка во прв степен пред суд. Правото на жалба или друг вид на правна заштита против поединечни правни акти донесени, во постапка во прв степен, пред орган на државната управа или организација и друг орган што врши јавни овластувања – се утврдува со закон“ (Сл. весник на РМ, 107/05 – курзив Д.А.). Со овој амандман, кој е дел од корпусот уставни интервенции за т.н. „реформа на правосудниот систем“, се замени дотогашниот чл. 15 од Уставот, којшто гласеше: „Се гарантира правото на жалба против поединечни правни акти донесени, во постапка во прв степен, пред суд, управен орган или организација или други институции што вршат јавни овластувања“. Се забележува дека оваа уставна измена, како и многу дотогашни, повторно е во насока на кратење на уставно загарантираното граѓанско право на жалба – кое сега останува загарантирано само во судските постапки, додека во управните постапки е оставено да биде регулирано со закон – односно, *de iure*, тоа повеќе не е уставна материја, земено *stricto sensu*.

ЗАКОН ЗА ПАРНИЧНА ПОСТАПКА

Во поглед на правата од работен однос, односно нивната т.н. секундарна (судска) заштита, проблематиката е регулирана со *Законот за парничната постапка* (2005)¹ – којшто е изменет и дополнет во два наврата (2008 и 2009),² а се подготвува и неговата трета измена. Претходно, пак, постоеше стар ЗПП (1998), којшто беше изменет и дополнет (2002), а потоа и изработен негов пречистен текст³ – поради обемот на интервенциите.

Со измените на одредбите кои ја регулираат наведенава материја, за прв пат, се направи обид за зајакнување на т.н. „процесна дисциплина“. Но, сепак, остана впечатокот дека роковите кои се воведуваат се само инструктивни, при што отсуствува елементот на казнување на судијата кој, евентуално, би ги пречекорил пропишаните законски рокови.

Новините коишто ги содржи новиот и актуелен Закон *vis-à-vis* стариот се следниве:

1) воведување **законски инструктивни рокови** за забрзување на постапката, коишто дотогаш не постојеа. Така, во постапката по спорови од работните односи рокот за *одговор на тужба* е осум дена (чл. 405, ЗПП/05). Доколку, пак, спорот се однесува на престанок на работниот однос, *рочиштето* за главна расправа мора да се одржи во рок од 30 дена од денот на приемот на одговорот на тужбата (чл. 405, ЗПП).⁴

2) воведување на институтот **максимално траење на постапката**, којшто е сосем редок споредбеноправен процесен институт – сè со цел зголемување на ефикасноста и намалување на одолговлекувањето

1. Сл. весник на РМ, 79/05. Проблематиката на заштита на работничките права пред судовите е регулирана во Делот III (Посебни постапки), Глава XXVI („Постапка во спорови од работните односи“) и, сè на сè, опфаќа вкупно шест члена (чл. 404-409).

2. ЗИДЗПП (Сл. весник на РМ, 110/08) и ЗДЗПП (Сл. весник на РМ, 83/09).

3. Сл. весник на РМ – 33/98 и 44/02. Во овој ЗПП проблематиката на заштита на работничките права пред судовите, исто така, беше регулирана во Делот III, Глава XXVI, којашто опфаќаше, сè на сè, четири члена (чл. 407-410).

4. А т.н. „парционен рок“ за доброволно извршување на судската пресуда, со којашто се наложува извршување на одредено чинење (активно дејствие) и понатаму остана осум дена (чл. 408, ЗПП/05) – што, сепак, е помал рок од вообичаениот, којшто кај „општата“ парнична постапка изнесува минимум 15 дена.

на судската постапка до недоглед.⁵ Постапката пред првостепениот (основен) суд мора да се заврши во рок од *шест месеци* од денот на поднесувањето на тужбата, додека второстепениот (апелационен) суд е должен да донесе одлука по жалба поднесена против првостепената одлука во рок од *30 дена* од денот на приемот на жалбата, односно во рок од *два месеца* – доколку пред второстепениот суд се одржала расправа (чл. 405).

3) во доменот на т.н. квалификувано „**договорно застапување**“ пред суд, дадена е можност работникот да не мора да биде застапуван од страна на адвокат, што е значителна олеснителна околност, знаејќи ги високите цени согласно фамозната Адвокатска тарифа. Така, работникот, како полномошник, може да го застапува лице *дипломиран правник* кое е во работен однос во синдикатот чиј член е работникот или, пак, во сојузот на синдикатите во кој е здружен неговиот синдикат (чл. 406).

4) воведена е прецизна одредба за одредување на т.н. **привремени мерки за обезбедување**,⁶ што дотогаш не беше случај. Во текот на постапката судот може, на предлог на странката, да одреди привремени мерки заради спречување на насилно постапување или заради отстранување на ненадоместлива штета (чл. 407). Против ова решение не е дозволена посебна жалба!

5) давање можност жалбата против пресудата да го нема вообичаеното т.н. „**суспензивно дејство**“. Имено, од важни причини, кои мораат да бидат образложени, судот може да одлучи жалбата да не го задржува извршувањето на одлуката (чл. 409) – што, секако, е добро решение во корист на работникот којшто успеал да го добие спорот, особено тогаш кога во улога на жалител ќе се јави работодавачот.

5. Интересно е да напоменеме дека РМ веќе има изгубено неколку работни спорови пред Европскиот суд за човекови права во Стразбур, и тоа токму поради повреда на начелото на „судење во разумен рок“ гарантирано во чл. 6 од ЕКЧП – пр. *Нешевски vs. РМ* (Жалба бр. 14438/03, Пресуда од 24.IV.2008); *Ѓозев vs. РМ* (Жалба бр. 14260/03, Пресуда од 19.VI.2008); *Димитриева vs. РМ* (Жалба бр. 16328/03, Пресуда од 6.XI.2008); *Димитриевски vs. РМ* (Жалба бр. 26602/02, Пресуда од 18.XII.2008) и др.

6. На пример, според чл. 36, ст. 1, т. 5 од *Законот за обезбедување на побарувањата* (Сл. весник на РМ, 87/07), кај видовите привремени мерки за обезбедување на непарично побарување се вели дека може да се дозволи секоја мерка со која се постигнува целта на таквото обезбедување а, меѓу другото, особено: „плаќање на надоместок на плата на работникот за време на спор заради незаконитост на одлуката за престанување на работниот однос – ако е тоа неопходно за негова издршка и издршката на лицата кои, според законот, е должен да ги издржува“.

ЗАКОН ЗА ИЗВРШУВАЊЕ

Во поглед на извршувањето на судските, правосилни и извршни, одлуки донесени во т.н. работни спорови, проблематиката е регулирана со *Законот за извршување* (2005),¹ којшто е изменет и дополнет во три наврати – двапати во 2006 и еднаш во 2008 година.² Претходно постоеше „стар“ *Закон за извршна постапка* (1997),³ којшто двапати беше изменуван и дополнуван – во 2000 и во 2003 год.⁴

Со измените на одредбите кои ја регулираат наведената материја се прошири опфатот на одговорност за неизвршување судска одлука за враќање работник на работа и се внесоа некои технички подобрувања, коишто имаат за цел поефикасно спроведување на судските одлуки во овој домен.

Новините кои ги содржи новиот закон, vis-à-vis стариот, се следниве:⁵

1) воведување драстични промени кај **стварната и месната надлежност** за постапувањето по *барањето за извршување* (порано беше „предлог за извршување“) кај т.н. reintegratio: по однос на извршна исправа, според која работодавецот е должен да го врати работникот на работа или, пак, одново да му ги довери работите односно работните задачи што тој ги вршел порано – наместо државен правосуден орган т.е. судот на чие подрачје се наоѓа седиштето на правното

1. Сл. весник на РМ, 35/05. За целта на ова истражување особено е интересен Разделот IV (Извршување заради остварување непарично побарување), посебно Глава XXIII („Враќање работник на работа“) – којашто е мошне „скудна“ бидејќи содржи само два члена (чл. 226-227).

2. ЗИДЗИ (Сл. весник на РМ – 50/06, 129/06 и 8/08).

3. ЗИП (Сл. весник на РМ, 53/97). Претходно споменатата проблематика, во овој Закон, беше регулирана во Глава XVIII („Враќање работник на работа“) и содржеше вкупно четири члена (чл. 224–227).

4. ЗИДЗИП (Сл. весник на РМ – 59/2000 и 64/03).

5. Во поглед на општата практика кај македонското извршно право, во овој домен симптоматично е решението за т.н. „орочување“ на правото за поднесување *барање за извршување*. Имено, и според стариот и според новиот закон, се предвидува рок од шест месеци од денот кога работникот стекнал право да го поднесе тоа барање! Овој полугодисен период е прилично кратко време, ако се знае дека според нашето облигационо право, другите побарувања утврдени со судска одлука застаруваат за десет години!? В. чл. 368 од ЗОО (2001).

лице (чл. 223, ЗИП/97), сега надлежен е извршител – и тоа само еден од повеќето извршители кои се именувани за подрачјето на конкретниот основен суд, чијшто извршни исправи, всушност, тој и присилно ги извршува.

2) нов момент при **начинот на спроведување** на извршувањето: доколку неуспешно е изминат т.н. „парационен рок“ (за доброволно извршување на судската одлука), којшто судот му го дал на работодавецот за да го реинтегрира работникот во процесот на редовна работа, тогаш „враќањето“ на работа се спроведува по пат на изрекување *парична казна* – и тоа по принципот на идно т.н. „пропорционално зголемување“. Но, наместо само врз работодавецот, со новиот Закон, е предвидено со ваква казна паралелно да се казни и одговорното лице кај работодавецот (чл. 227, ЗИ/05) – што, пак, се очекува да даде поочигледни резултати при ефективното спроведување на судските одлуки во сила, знаејќи дека тоа лице ќе биде и лично погодено со оваа негативна санкција, доколку на дело не ја спроведе судската пресуда која е во корист на работникот.

3) тенденциозно бришење на цел еден појаснувачки член, којшто го регулираше **надомест на плата** во случај на *враќање на работникот*: имено, во новиот ЗИ (2005) целосно е испуштен чл. 226 од стариот ЗИП (1997), којшто предвидуваше дека работник, кој поднел предлог да биде вратен на работа во правно лице, може да предложи судот да донесе *решение* со кое се определува дека правното лице е должно да му ги исплати, на име плата, месечните износи пристигнати од правосилноста на пресудата – додека не биде повторно вратен на работа. Притоа, предлогот за надомест можеше да се спои со предлогот за извршување или да биде поднесен дополнително – но, само до завршувањето на извршната постапка. Решението со кое предлогот за надомест се усвојуваше имаше дејство на извршно решение! А, пак, правното лице можеше да му предложи на судот да го стави вон сила тоа решение – доколку, по неговото донесување, се измениле околностите врз основа на кои е тоа донесено. Надоместот на месечната плата се определуваше во износот што работникот би го остварил кога би бил на работа. Со одредбите на овој член не се губеше во правото на работникот, своето побарување за надомест на месечната плата, да го остварува во постапка пред надлежниот суд. Ако основниот суд, како извршен, делумно го усвоеше барањето за исплата на надомест на плата, требеше да го упати работникот, остатокот да го остварува во постапка пред надлежниот парничен суд.

4) **номотехничко прецизирање** на важењето на пропишаните одредби: имено, ЗИ (2005) веќе не го употребува терминот „правно

лице“, туку терминот „работодавец“ (чл. 226) – што, со право, се чини посоодветен, имајќи го предвид фактот дека во улога на работодавец, според нашето позитивно право, може да се јави и физичко лице – на пример, трговец-поединец и др.

ЗАКОН ЗА ТРАНСФОРМАЦИЈА НА ПРЕТПРИЈАТИЈАТА СО ОПШТЕСТВЕН КАПИТАЛ

Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал (ЗТПОК) е донесен во 1993 година.¹ Тој дојде на местото на Законот за општествениот капитал од 1989 година.² Исто така, со неговото донесување престана да се применува и член 36 од Законот за претпријатијата од 1988 година.³ Од неговото донесување ЗТПОК има претрпено десет измени и дополнувања, во 1998, три во 1999, 2000, 2002, 2003, 2004, 2006 и 2007 година.⁴

Со овој закон се уредуваат условите, начините и постапката за трансформација на претпријатијата со општествен капитал во претпријатија во кои е определен сопственикот.

Негативните промени кои настанаа со донесувањето на овој закон се следните: се пропиша престанок на работниот однос на вработените штом влезе во сила договорот за продажба на претпријатието со општествен капитал. Правото врз основа на кое работниците можеа да купуваат акции под повластени услови се ограничи на оние работници кои имаат минимум две години работен однос во претпријатието кое се трансформира. Под повластени услови можат да се купат најмногу 30% од вредноста на акциите. Интерните акции беа укинати, а оние кои претходно биле купени, работниците не можат да ги продадат до нивното трансформирање во обични акции. Помеѓу позитивните промени се пропишувањето на можноста за издвојување средства за обезбедување на правата и за создавање можности за вработување на работниците кои ќе останат без работа заради сопственичката трансформација, како и воведувањето на можноста за предимство на откуп на акциите од страна на вработените во средните претпријатија.

1. Закон за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, Сл. весник на РМ, 38/93.

2. *Zakon o drustvenom kapitalu*, Sl. List SFRJ, 84/89 и 46/90.

3. Закон за претпријатијата, Сл. лист на СФРЈ, 77/88, 40/89, 46/90 и 61/90.

4. Закони за изменување и дополнување на Законот за трансформација на претпријатијата со општествен капитал, Сл. весник на РМ, 21/98, 25/99, 39/99, 81/99, 49/00, 6/02, 31/03, 38/04, 35/06 и 84/07.

1. Промени во законската регулатива настанати со донесувањето на ЗТПОК во 1993 година

Како што веќе спомнавме, со донесувањето на ЗТПОК престана да се применува дотогаш важечкиот ЗОК од 1989 година. Носењето на ЗТПОК од 1993 година предизвика одредени промени кои се поврзани со остварувањето на правата од работен однос.

Една од работите која беше новост во ЗТПОК беше вклучувањето на одредба со која им се даваше можност на претпријатијата што вршат стопанска дејност заради професионално оспособување и вработување на инвалидизирани лица, претпријатијата за вработување на инвалиди, како и деловите на претпријатијата организирани како заштитни работилници, да пристапат кон трансформација на начинот и под условите пропишани со овој закон само доколку со договор склучен со Агенцијата за трансформација на претпријатијата со општествен капитал се обврзат дека ќе обезбедат остварување на правата на вработување и по основ на работа на лицата вработени во нив пред влегувањето во сила на овој закон (чл. 5, ЗТПОК).

ЗТПОК вклучи и одредба која предвидуваше дивидендата од акциите, односно уделите што претпријатието ги издава и ги пренесува на Агенцијата, средствата што ќе се остварат со продажба на објектите од општествениот стандард (одморалишта, рекреативни центри и слично), како и дел од средствата чија распределба е утврдена со овој закон, да се користат за обезбедување на правата и за создавање можности за вработување на работниците кои ќе останат без работа заради сопственичката трансформација. При тоа, Владата на Република Македонија донесува програма за користење на овие средства (чл. 21 и 93).

Беа укинати и **интерните акции** (дефинирани како акции кои се издаваат со попуст и кои не може да се наоѓаат во промет на пазарот на хартии од вредност), а кои можеа да ги купат работниците вработени во претпријатието, пензионирани лица и лицата кои претходно биле вработени најмалку две години во тоа претпријатие, други домашни физички лица и организациите за пензиско и инвалидско осигурување (чл. 1а, ZDK/89). Сега, сите акции кои ги издава претпријатието се обични, со тоа што ЗТПОК вклучи одредби во кои се предвиде можност за купување на акции под повластени услови, а која можност им се дава на работниците вработени во претпријатието, на лица кои претходно работеле во претпријатието и на пензионирани работници од тоа претпријатие (чл. 25). Додека за лицата кои претходно работеле во претпријатието и за пензионирани лица од тоа претпријатие условот да купат акции под повластени услови

остана ист, односно да биле во работен однос најмалку две години во тоа претпријатие, со ЗТПОК тој услов се воведе и за работниците. Имено, работниците имаат право да купуваат под повластени услови само ако работеле најмалку две години во претпријатието, односно во сложената форма на организирање што се трансформира, пред донесувањето на одлуката за трансформација (чл. 25). Во ЗОК од 1989 не беше прецизиран никаков лимит во однос на должината на работниот стаж на работниците кога станува збор за правото на купување под повластени услови од нивна страна (купување на интерни акции). Исто така, со ЗТПОК се прецизира дека под повластени услови можат да се купат најмногу 30% од вредноста на акциите, односно уделите⁵ што ги издава претпријатието што се трансформира (чл. 26).

Согласно ЗТПОК, корисникот на попустот има право да ги купува акциите, односно уделите со основен попуст од 30% од номиналната вредност, зголемен за 1% за секоја полна година на работен стаж во претпријатието, со тоа што износот на купените акции, односно уделот со попуст не може да го надмине износот од 25.000 германски марки (чл. 26). Претходно со ЗОК од 1989 година, интерните акции се продаваа со попуст од 30% од нивната номинална вредност, зголемен за 1% за секоја година на работење во претпријатието, со тоа што вкупниот попуст не можеше да биде поголем од 70% од номиналната вредност на тие интерни акции (čl. 1c, ZOK/89). Според ЗТПОК од 1993 година, акциите, односно уделите купени со попуст не можат да се отуѓуваат, односно пренесуваат во рок од две години од денот на купувањето (чл. 26, ЗТПОК), додека според претходно важечките одредби, со интерните акции не можеше да се тргува на пазарот за хартии од вредност, но можеше да бидат пренесени, освен ако со посебна одлука не е поинаку предвидено (čl. 1a и 1i, ZOK/89). Според Законот од 1993 година корисниците на попустот имаат право да купуваат акции при продажбата на објектите на општествениот стандард кои се продаваат според проценетата вредност со основен попуст од 50% од номиналната вредност на акциите, зголемен за 1% за секоја полна година работен стаж во претпријатието (чл. 27, ЗТПОК).

ЗТПОК од 1993 година го регулира и начинот на кој интерните акции издадени според ЗОК од 1989 година се трансформираат во обични акции. Имено, оние интерни акции кои се издадени

5. Уделот во друштвото, согласно дефиницијата во Законот за трговските друштва (Сл. весник на РМ, 28/2004), претставува севкупност на права и обврски кои содружникот ги стекнува врз основа на влогот во основната главнина во јавното трговско друштво, командитното друштво и друштвото со ограничена одговорност, при што секој содружник има еден удел кој не може да биде претставен во хартија од вредност.

според ЗОК, а кои се платени со пари, добиваат својство на обични акции (чл. 109), додека за интерните акции кои се издадени според ЗОК и кои се платени со интерни акции издадени согласно со Законот за исплата на личните доходи, на средствата за непосредна заедничка потрошувачка и средствата за исхрана на работниците во текот на работата од 1990 година⁶, предвидени се два начини на кои тие се трансформираат во обични акции. Ако имателите на овие интерни акции ги платат обврските согласно пропишани со закон, интерните акции добиваат својство на обични акции. Ако, пак, овие интерни акции не се употребени за отплата на интерни акции издадени според ЗОК од 1989 година, тие добиваат својство на обични акции (чл. 109). Исто така, со ЗТПОК од 1993 година се предвиде дека со денот на влегувањето во сила на овој закон, интерните акции издадени според претходно наведените два закона не можат да се продаваат до нивното трансформирање во обични акции согласно овој закон (чл. 110).

ЗТПОК од 1993 година вклучи одредби кои подетално ја регулираа **трансформацијата на претпријатието во зависност од неговата големина**. Така, вработените може да откупат мало претпријатие ако откупат најмалку 51% од проценетата вредност на претпријатието, при што право да купуваат удели имаат сите вработени во претпријатието под еднакви услови (чл. 42 и 43). Импателите на удели кои се вработени во малото претпријатие можат да ја користат дивидендата само за откуп на делови од уделот што го држи Агенцијата за приватизација, до целосен откуп на претпријатието (чл. 47). Што се однесува пак до средните претпријатија, ЗТПОК вовеле одредба според која при еднакви услови, предимство на откуп имаат вработените во претпријатието (чл. 58).

Понатаму, важна одредба на ЗТПОК од 1993 година е онаа со која се пропишува дека штом **претпријатието престанува по основ на трансформација** со продажба на сите негови средства, за вработените настапуваат исти правни последици како и при отворањето на стечајната постапка. Со договорот за продажба на сите средства може да се утврди правото на вработените да се вработат кај купувачот, како и да се утврдат и други права (чл. 78).

Со Законот од 1993 година беше регулирана и **трансформацијата на претпријатијата во стечај**. Кога се врши санирање и реорганизирање на претпријатието – должник, се предвидува да се применуваат

6. Закон за исплата на личните доходи, на средствата за непосредна заедничка потрошувачка и средствата за исхрана на работниците во текот на работата, Сл. лист на СФРЈ, 37/90 и 84/90.

одредбите од Законот за присилно порамнување, стечај и ликвидација од 1989 година,⁷ а на работниците им престанува работниот однос и имаат право да ги остваруваат сите права како и работниците во претпријатијата во стечај, освен ако им се обезбедени поповолни услови од страна на доверителите, односно Управниот одбор. Работниот однос на работниците привремено задржани на работа (работен однос на определено време), може по успешното санирање и реорганизирање, односно донесување на одлуката за трансформација, да им се претвори во работен однос на неопределено време (чл. 84).

2. Измените и дополнувањата на ЗТПОК од 1993 година

Промени во однос на остварувањето на права од работен однос содржат само првото, второто и четвртото изменување и дополнување на ЗТПОК, од мај 1998, април 1999, декември 1999 и март 2006 година.

Првата измена и дополнување на ЗТПОК беше направена во мај 1998 година. Во однос на правата од работен однос, со измените се случија следните промени.

Укинат беше рокот од две години во кој не беше дозволено отуѓувањето, односно пренесувањето на акциите, односно уделите кои се купени со попуст од страна на вработените, поранешните работници и пензионираните работници кои работеле во претпријатието (чл. 4, ЗИДЗТПОК/98). Исто така, беше прецизирано дека акциите што вработените, поранешните и пензионираните работници ги купуваат под повластени услови претставуваат обични акции со рок на отплата од 60 месечни рати од денот на нивното запишување, со грејс период од две години. За овие акции на имателите ќе им биде издадена потврда за привремени акции, а корисниците на попустот ќе го изгубат правото на отплата на запишаните акции со попуст, доколку не ги уплатат ратите согласно роковите утврдени во овој закон (чл. 5). Со оваа промена е укината одредбата која предвидуваше дека правото на купување акции, односно удели со попуст може да се остварува во рок од три месеци од почетокот на нивната продажба (чл. 28, ЗТПОК).

Со **втората измена и дополнување**, од април 1999 година, се преформулираа правните последици кои настануваат за вработените во претпријатието со продажбата, при што сега се предвидува дека на вработените во претпријатието им престанува работниот однос со денот на влегувањето во сила на договорот

7. Закон за присилно порамнување, стечај и ликвидација, Сл. лист на СФРЈ, 84/89.

за продажба (чл. 34, ЗИДЗТПОК/апр.99). Претходно, ЗТПОК од 1993 година пропишуваше дека со денот на престанувањето на претпријатието за вработените настапуваа исти правни последици како и при отворањето на стечајната постапка (чл. 79, ЗТПОК/93).

Четвртата измена и дополнување, од декември 1999 година, повторно вклучи одредба со која се прецизираа роковите (веднаш, но не подолго од 30 дена од влегувањето во сила на овој закон) во кои корисникот на попустот има право да го исплати целиот остаток од продажната цена на акциите, односно уделите. Исто така, се предвиде можноста, во случај корисникот на попустот да го искористи правото за исплата на остатокот од продажната цена на акциите, односно уделите, да се стекне со правото на дополнителен попуст согласно одредбите од овој закон (чл. 2, ЗИДЗТПОК/дек.99).

Со **деветта измена на ЗТПОК**, од март 2006 година, се предвиде плаќањата на акции и удели под повластени услови, согласно овој закон, да преминаат во надлежност на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија (чл. 1, ЗИЗТПОК/06). Претходно, овие работи беа под надлежност на Агенцијата за приватизација, која со измените на овој закон од 2003 и 2004 година, престана да постои на 31 март 2005 година.

ЗАКОН ЗА ТРГОВСКИТЕ ДРУШТВА

Од осамостојувањето на Република Македонија до денес се донесени три закони за трговските друштва, во 1996, 2002 и 2004 година,¹ со тоа што вториот никогаш не стапи на сила.² Законот од 1996 година има претрпено дури 13 промени,³ додека законот од 2004 година досега претрпел 3 промени.⁴ Покрај примарната материја која се обработува со овој закон, со него е регулирано издавањето акции на вработените и, нетипично, правото на работниците на учество во управувањето со трговските друштва.

Иако ниту Законот од 1996 година не пропишува поволна и соодветна операционализација на уставните одредби во однос на правото на вработените на учество во управувањето, тоа фактички е укинато по 2004 година. Укината е и можноста вработените да се стекнат со акции бесплатно или по повластена цена, правото на првенствено купување акции од страна на вработените при условно зголемување на основната главнина, како и правото на вработените да им се издаваат нови акции врз основа на влогови во друштвото. На симболично ниво, одредбата дека членовите на Одборот на директорите се должни да ги вршат своите функции и во интерес на вработените е отстранета.

Донесувањето на првиот Закон за трговски друштва од гледна точка на правата на работниците значеше и регулирање на правото на работниците на учество во управувањето. Ова работничко право има статус на уставно загарантирано право според важечката правна регулатива на Република Македонија. Членот 58 од Уставот доста децидно пропишува дека сопственоста *и трудот* се основа за управување и

1. Закон за трговските друштва, Сл. весник на РМ, 28/96. Закон за трговските друштва Сл. весник на РМ, 58/02. Закон за трговските друштва, Сл. весник на РМ, 28/04.

2. Законот од 2002 година требаше да се применува од мај 2004 година, но, поради утврдените слабости, наместо кон изменување и дополнување, во 2004 година беше пристапено кон донесување на целосно нов закон.

3. Закони за изменување и дополнување на Законот за трговските друштва од 1996 година, Сл. весник на РМ – 7/97, 21/98, 37/98, 63/98, 39/99, 81/99, 37/2000, 31/2001, 50/2001, 6/2002, 61/2002, 4/2003 и 51/2003.

4. Закони за изменување и дополнување на Законот за трговските друштва од 2004 година, Сл. весник на РМ – 84/05, 25/07 и 87/08.

учество во одлучувањето. Оваа одредба во Уставот на Република Македонија има посебна тежина, бидејќи само уште во неколку европски земји (Италија, Норвешка, Холандија, Португалија, Словенија и Хрватска) ова право има статус на уставно право.⁵ Уште повеќе, членот во Уставот на Република Македонија со кој се регулира правото на учество во управувањето е најдециден во споредба со одредбите од другите уставни.⁶ Но, тука завршуваат позитивните аспекти во македонската регулатива околу правото на учество во управувањето. Македонија не донесе посебен закон за работничка партиципација, како Словенија во 1993 година, ниту пак поподробно ја регулира оваа материја со Законот за работни односи, слично на Хрватска во 1996 година. Наместо тоа, Македонското собрание ја уреди оваа материја преку Законот за трговски друштва и Законот за јавни претпријатија на начин што значително заостанува зад нејзината уставна основа.

Според Законот за трговските друштва од 1996 година, вработените имаат право на учество во управувањето во три видови претпријатија:

- акционерски друштва со едностепен систем на управување т.е. само со Одбор на директори (чл. 303, 305 и 306);
- акционерски друштва со двостепен систем на управување т.е. со Управен одбор и Надзорен одбор (чл. 334, 335 и 336);
- друштва во државна сопственост (чл. 666).

Во акционерските друштва, вработените го имаат правото да именуваат 1/4 од *неизвршните* членови на Одборот на директори, во првиот случај, односно 1/4 од членовите на Надзорниот одбор во вториот случај, но само ако друштвата имаат 300 или повеќе вработени. Покрај тоа, законските одредби овозможуваат два начина за заобиколување на примената на ова право. Прво, ова право ќе се материјализира само ако тоа го предвидува статутот на друштвото и, второ, во случај мнозинството вработени да не донесат одлука да *не* го искористат ова право. Кај друштва во државна сопственост ситуацијата со законската регулатива е поповолна за работниците, иако и тука таа заостанува зад уставниот третман. Во овие друштва не е утврден минимум вработени како услов за остварување на правото на работниците на учество во управувањето и тие можат да бидат претставени со најмногу 1/3 од

5. Устав на Италија (чл. 46), Устав на Норвешка (чл. 110), Устав на Холандија (чл. 19), Устав на Португалија (чл. 54, 80, 86 и 89), Устав на Словенија (чл. 75), Устав на Хрватска (чл. 55). Види International Constitutional Law, <http://www.servat.unibe.ch/law/icl/index.html>.

6. Види повеќе во Zdravko Saveski "The process of the reduction of workers' rights in Macedonia in the period 1993-2003" во "South East Europe Review for Labour and Social Affairs", "Hans Böckler Stiftung", 2/2005, pp. 104-107.

членовите на Управниот одбор. Но, и во овој случај постои условност при реализацијата на ова право. За ова право да се материјализира во друштвата во државна сопственост, најпрво треба статутот на друштвото да предвиди дека со друштвото ќе раководи Управен одбор.

Измените и дополнувањата на Законот за трговските друштва од 1996 година не содржат одредби со однос на правата на работниците. Единствен исклучок е промената од 1997 година (чл. 6, ЗИДЗТД/97), но се работи за промена од техничка природа, која не донесе намалување или зголемување на работничките права.

Суштински промени во оваа сфера најави донесувањето на Законот за трговските друштва од јули 2002 година. Во него, работниците речиси исчезнаа, односно речиси не се предвидени никакви права за нив согласно овој закон. Тој воопшто не го спомнува, односно целосно го укина правото на работниците на учество во управувањето и во акционерските друштва и во претпријатијата во државна сопственост (чл. 249 и 530, ЗТД/02); укинати беа и бесплатните акции или акциите по повластена цена за вработените (чл. 233, ЗТД/96), правото на првенствено купување акции од страна на вработените при условно зголемување на основната главнина (чл. 395, ЗТД/96), како и правото на вработените да им се издаваат нови акции врз основа на влогови во друштвото (чл. 402, ЗТД/96). Исто така, во Законот од 2002 година, за разлика од Законот од 1996 година, во одредбата која пропишува дека членовите на Одборот на директорите се должни да ги вршат своите функции не само во интерес на акционерското друштво и на акционерите, туку и во интерес на вработените, интересот на вработените повеќе не фигурира (чл. 314, ЗТД/96 и чл. 265, ЗТД/02). Од целата материја што се однесува на правата на работниците според Законот од 1996 година, оставена е само можноста со основачкиот акт, договорот за друштвото, односно статутот да се предвидат резерви за пензија, осигурување од ризик или добротворни цели на вработените (чл. 444, ЗТД/02).

Законот за трговските друштва усвоен во 2004 година донесе одредени промени кои можат да се сметаат за минимални подобрувања на правата на вработените во споредба со Законот од 2002 година, но кои сепак значат значително намалување на нивните права во однос на Законот од 1996 година, кој фактички беше на сила до тој момент. Подобрување во споредба со 2002 година е повторното воведување на можноста вработените да се стекнат со акции бесплатно или по повластена цена, ако тоа биде предвидено со статутот на друштвото. Но, за разлика од соодветната одредба од 1996 година, сега се пропишува и тоа дека акциите, коишто вработените можат да ги стекнат

од фондот кој ќе биде формиран за таа цел, можат да изнесуваат најмногу до една десеттина од основната главнина (чл. 281, ЗТД/04). Повторно фигурира, во непроменет облик во однос на 1996 година, можноста да се формираат резерви за пензија, осигурување од ризик или добротворни цели на вработените (чл. 486, ЗТД/04), но правото на *првенствено* купување акции од страна на вработените при условно зголемување на основната главнина е трансформирано во право на акции (чл. 434, ЗТД/04), а правото на вработените да им се издаваат нови акции врз основа на влогови во друштвото го нема во Законот од 2004 година.

Во овој закон, за разлика од Законот од 2002 година, правото на работниците на учество во управувањето е спомнато, но не се оди подалеку од тоа. Само се наведува дека „учеството на вработените во управувањето со друштвото се уредува со закон“ (чл. 342, ЗТД/04), но не се прецизира со кој закон ќе се направи тоа. Бидејќи со Законот за работни односи од 2005, исто како и со Законот за работни односи од 1993 година, не се регулира оваа материја, правото на работниците на учество во управувањето со акционерските друштва и друштвата во државна сопственост фактички е сведено на празно слово на хартија, без соодветен законски механизам за негово спроведување во практиката.

Дека дури и она што преостана од правата на работниците што ги имаат согласно Законот за трговските друштва може дополнително да биде редуцирано, покажа измената и дополнувањето од 2007 година, со која можноста вработените да се стекнат со акции бесплатно или по повластена цена е укината до 1 јануари 2012 година (чл. 6, 29 и 31, ЗИДЗТД/07). Останатите две измени и дополнувања на Законот за трговските друштва од 2004 година не содржат промени во поглед на работничките права.

ЗАКОН ЗА ЈАВНИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Законот за јавните претпријатија е донесен во 1996 година¹ и има претрпено пет измени и дополнувања, во 2002, 2003, 2006, 2007 и 2009.² Во поглед на правата од работен однос со овој закон е регулирано остварувањето на правото на штрајк во јавните претпријатија како и основањето на Совет на вработените во јавните претпријатија и учеството на претставници на работниците во Управниот одбор на претпријатието.

Со измените на одредбите кои ја регулираат наведената материја, започнувањето штрајк во јавното претпријатие и неговите карактеристики се сврзани за повеќе процедури, кои го отежнуваат и започнувањето и ефективното одвивање на штрајкот во јавните претпријатија, додека правото на основање Совет на вработените и учеството на претставници на работниците во Управниот одбор на претпријатието е укинато.

Во врска со донесувањето на ЗЈП потребно е да се посочи на два моменти кои се важни од гледна точка на правата на работниците. Прво, со донесувањето на овој закон беа извршени измени во законското регулирање на правото на штрајк на вработените во јавните претпријатија и, второ, со него беше регулирано правото на работниците на учество во управувањето со јавните претпријатија.

Што се однесува на регулирањето на правото на штрајк, до донесувањето на ЗЈП од 1996 година, правата и обврските на работниците во однос на правото на штрајк беа регулирани со Законот за штрајк од 1991 година.³ Споредбата помеѓу овие закони покажува промени во поглед на процедурата за започнување и во поглед на одвивањето на штрајкот.

Започнувањето на штрајк во јавно претпријатие од 1996 година стана покомплицирано во однос на претходната состојба. Според Законот за штрајк од 1991 година, штрајкот се најавува пред надлежниот

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

2. Закони за изменување и дополнување на Законот за јавните претпријатија, Сл. весник на РМ – 6/02, 40/03, 49/06, 22/07 и 83/09.

3. Закон за штрајкот, Сл. лист на СФРЈ, 23/91.

орган најдоцна 10 дена пред неговиот почеток (чл. 8, ЗШ). Наспроти тоа, пропишаната процедура од 1996 година е следната: прво, најдоцна 7 дена пред денот кога имаат намера да најават штрајк, синдикатот, односно работниците кои го користат правото на штрајк, доставуваат писмено предупредување во кое ќе известат дека имаат намера да организираат штрајк. Потоа, тече рок од 15 дена во кој страните се обидуваат да изнајдат решение по што, ако нема позитивен исход на преговорите, синдикатот или штрајкувачкиот одбор може да донесе одлука за стапување во штрајк, која се должни да ја достават до директорот на јавното претпријатие најмалку 7 дена пред отпочнувањето на штрајкот (чл. 32, ЗЈП).

Новост во однос на Законот за штрајк од 1991 година е и наведувањето на местото, часот и траењето на штрајкот во одлуката за стапување во штрајк (чл. 32, ЗЈП), а новина се и одредбите од членовите 34, 35 и 36. Согласно член 34, за повреда на работната дисциплина ќе се смета различното започнување и запирање на работењето за одделни категории вработени, како и сукцесивното распоредување на запирањето или сменувањето на различни групи на вработени или делови од претпријатието. Исто така, им се забранува на учесниците во штрајкот да ги спречуваат да работат оние работници што согласно овој и друг закон не можат да учествуваат, односно не сакаат да учествуваат во штрајкот. Членот 35 пропишува дека носителите на раководни функции и лицата од кои зависи техничко-технолошкиот процес и се од незаменливо значење за одвивање на дејноста на претпријатието не можат да учествуваат во штрајк, а согласно член 36, ако вработените спротивно на овој закон ги запоседнале и се задржуваат во објектите и административните простории на јавното претпријатие, директорот на јавното претпријатие е должен да преземе мерки заради нивно отстранување.

Во однос на правото на работниците на учество во управувањето, Законот за јавните претпријатија утврдува дека основачот на јавното претпријатие по предлог на Советот на вработените, а до неговото формирање, по предлог на мнозинскиот синдикат во јавното претпријатие, именува и разрешува претставници на вработените, чиј број изнесува 1/3 од членовите на Управниот одбор на претпријатието (чл. 17). Ова претставува поповолна регулатива споредено со регулирањето на ова право во Законот за трговските претпријатија од 1996 година, но сепак не може да се каже дека го достигнува нивото согласно на уставната одредба дека сопственоста и *трудот* се основа за управување и учество во одлучувањето (чл. 58, Устав на Република Македонија).

Што донесоа измените и дополнувањата на Законот за јавните претпријатија?

Првото менување на ЗЈП, од 2002 година, не ги засега правата на работниците што се уредени со овој закон, додека дополнувањето на законот од 2003 година содржи само една одредба. Со неа, согласно амандманите на Уставот од 2001 година, се утврдува дека при вработувањето во јавните претпријатија ќе се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници без да се нарушат критериумите на стручност и компетентност.

Сеопфатни промени кои ги засегаат и правата од работен однос настанаа со донесувањето на промените од април 2006 година донесува. Имено, со нив е укинато правото на работниците да формираат совети на вработените и да одредуваат свои претставници во Управниот одбор на јавното претпријатие (чл. 18 и 26, ЗИДЗЈП/06).

Промените од 2007 и 2009 година не содржат одредби кои се однесуваат на правата од работен однос.

ЗАКОН ЗА СТЕЧАЈ

Од почетокот на транзицијата, донесени се два закони со кои се регулира стечајот. Првиот Закон за стечај беше донесен во 1997 година.¹ Тој дојде на местото на Законот за присилно порамнување, стечај и ликвидација од 1989 година,² а додека беше на сила претрпе три измени и дополнувања, во 2000, 2002 и 2004 година.³ Во 2006 година беше донесен нов Закон за стечај,⁴ кој до денес има претрпено две измени и дополнувања, во 2006 и 2007 година,⁵ но тие не содржат промени во одредбите што се однесуваат на правата од работен однос.

Со овој закон се уредуваат целите и условите за отворање на стечајната постапка, органите на стечајната постапка, управувањето и располагањето со имотот што влегува во стечајната маса, намиравањето на побарувањата на доверителите во стечајната постапка, правните последици од отворањето на стечајната постапка, планот за реорганизација, лично управување, ослободувањето од другите обврски, посебните видови стечајни постапки за поединци со статус на трговец, стечајни постапки со странски елемент и други прашања во врска со стечајот.

Иако како доверители во стечајната постапка се јавуваат и работниците, во оваа анализа нема да бидат анализирани правата кои тие ги уживаат во својство на доверители, туку само правата од работен однос.

Измените и дополнувањата на ЗС, како и новите законски решенија што беа донесени од почетокот на транзицијата до денес, предизвикаа определени намалувања на правата на работниците чие претпријатие оди во стечај. Имено, на вработените веднаш им престанува работниот однос штом не е донесен план за реорганизација, тие повеќе не можат да имаат свој претставник во одборот на доверители и им се укина можноста од решавање на прашањата

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

2. Закон за присилно порамнување, стечај и ликвидација, Сл. лист на СФРЈ, 84/89.

3. Закони за изменување и дополнување на Законот за стечај, Сл. весник на РМ, 53/2000, 37/02 и 17/04.

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

5. Закони за изменување и дополнување на Законот за стечај, Сл. весник на РМ, 126/06 и 84/07.

поврзани со престанок на работниот однос со меѓусебно спогодување со стечајниот управник или преку посебна комисија. На работниците им беше укинато правото на жалба по престанок на договорот за вработување. Покрај тоа, предвидено е придонесите од плата за пензиско и инвалидско осигурување за времето до отворањето на стечајната постапка да се пресметуваат на најниската основица за плаќање придонеси и нема да бидат исплатени во согласност со склучените договори за работа.

Како позитивна промена може да се истакне давањето на приоритет при вработувањето на поранешните вработени доколку кај должникот се јави потреба од вработување работници.

1. Измените и дополнувањата на ЗС од 1997 година

Првата измена и дополнување на ЗС од 1997 година беше направена во 2000 година. Таа донесе неколку измени кои беа поврзани со остварувањето на права од работен однос.

Со измените од 2000 година беше променет став 1 од членот 131 од ЗС од 1997 година. Тој сега гласи: „Кога е предложен план за реорганизација, стечајниот управник е должен да предложи социјален план за ублажување на негативните последици од престанокот на работниот однос на работниците, во кој план особено ќе бидат разработени критериумите и условите за престанок на работниот однос со отказ“ (чл. 32, ЗИДЗС/2000). Со новата формулација на овој став изостанаа зборовите на крајот од овој став а со кои се налагаше примена на одредбите од Законот за работни односи и колективните договори кои што соодветно се применуваат со планот за реорганизација. Покрај тоа, со овие измени се укина можноста, прашањата поврзани со престанокот на работниот однос на работниците поради планот за реорганизација, претставниците на работниците и стечајниот управник да ги решат со меѓусебно спогодување или преку комисија за усогласување на интересите. Укината е и можноста стечајниот управник и претставниците на работниците, пред да започне постапката за меѓусебно спогодување на интересите, до Заводот за вработување да поднесат заедничко барање за решавање на вработување на работниците на кои ќе им престане работниот однос“ (чл. 32). Со измените од 2000 година, донесена е и нова одредба кај членот 131 од ЗС од 1997 година според која на вработените им престанува работниот однос кога не се спроведува план за реорганизација согласно со став 1

од овој член од денот кога доверителите на извештајното рочиште ќе се изјаснат дека нема да предложат план за реорганизација (чл. 32).

Понатаму, се скрати предвидениот рок во кој стечајниот управник и претставниците на работниците може меѓусебно да се спогодат и да ги усогласат интересите за социјалниот план, од три недели на седум дена од почетокот на преговорите или од денот на поднесување на писменото барање за преговори (чл. 33).

Со измените од 2000 година прецизирано е и дека социјалниот план што е одобрен по отворањето на стечајната постапка мора да обезбеди едно од правата кои произлегуваат од работниот однос со тоа што при остварувањето на правото на еднократен надомест во вид на испратнина не може да изнесува помалку од две месечни плати, а овој надомест паѓа на товар на стечајната маса (чл. 34). Претходно, ова се однесуваше само на утврдениот социјален план. Покрај ова, се укина можноста, за намирување на побарувањата што произлегуваат од утврдениот социјален план, да може да се употреби најмногу една третина од имотот што влегува во стечајната маса што бил достапен за распределба меѓу доверителите во стечајната постапка, во случај кога по отворањето на стечајната постапка нема да се донесе стечаен план, односно кога нема да се утврдат никакви економски, технолошки, структурални или други промени насочени кон одржување на должниковиот деловен потенцијал или на некој негов дел (чл. 34). Се укина и одредбата која предвидуваше дека веднаш штом во имотот што влегува во стечајната маса ќе бидат собрани и достапни соодветни парични средства, стечајниот управник со претходна согласност на стечајниот суд ќе изврши авансни исплати на побарувањата од социјалниот план (чл. 34).

Понатаму, содржината на членот 134 од ЗС потполно се промени. Согласно измената, овој член сега пропишува дека за времето додека се спроведува стечајниот план за вработените, кај стечајниот должник се плаќаат придонеси само за здравствено, пензиско и инвалидско осигурување, како и персонален данок од доход намален за 50% (чл. 35). Пред измената, членот 134 регулираше сосема друга проблематика. Имено, со него се регулираше можноста за отповикување на социјалниот план кој бил поднесен пред отворање на стечајната постапка од страна на стечајниот управник или од страна на претставниците на работниците, како и определени користи кои се примени од работниците врз основа на нивното побарување според отповиканиот социјален план пред отворањето на стечајната постапка (чл. 134, ЗС/97). Со оваа измена, на претставниците на работниците им се укинува можноста за отповикување на социјалниот план кој бил поднесен пред отворање на стечајната постапка.

Со измените од 2000 година се укина и членот 138 од ЗС од 1997 година. Во него беше предвидено да се применуваат одредбите од член 135 до член 137 (одредби во кои беше регулирано усогласувањето на интересите и заштитата при отпуштањето од работа, судските решенија што се однесуваат на заштитата од отпуштање од работа и тужбите поднесени од страна на вработен), без разлика дали економските, технолошките, структуралните и другите слични промени, како и усогласувањето на интересите или барањето за донесување социјален план без спроведување на претходните постапки се преземени дури по продажбата на должниковото претпријатие или дури по продажбата на некој негов дел. Во ваков случај, како странка во постапката беше предвидено да се појави купувачот на должниковото претпријатие или купувачот на делот од претпријатието (чл. 38).

Втората измена и дополнување на ЗС од 1997 година не донесе измени и дополнувања кои се поврзани со остварување на права од работен однос, а со **третата измена и дополнување**, од 2004 година, дојде до следните промени во поглед на правата од работен однос. Најпрво, измената пропиша дека во одборот на доверители задолжително треба да биде застапен и претставник на вработените лица кај должникот, освен кога тие како стечајни доверители учествуваат само со безначајни побарувања (чл. 4, ЗИДЗС/04). Претходно, претставникот на вработените лица кај должникот не мораше задолжително да учествува во одборот на доверители.

Потоа, со измените од 2004 се предвиде дека по намирување на трошоците на стечајната постапка, од стечајната маса ќе се намируваат неплатените придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување за времето до отворањето на стечајната постапка, пресметани на најниската основица за плаќање придонеси (чл. 8). Со оваа измена иако се предвиде обврска придонесите да бидат платени, тие се пресметуваат на најниската основица за плаќање придонеси, занемарувајќи ги склучените договори за работа.

Што се однесува до намирувањето на доверителите на стечајната маса, од 2004 година е предвидено дека по намирувањето на трошоците на стечајната постапка, ќе се намируваат и неплатените придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување за времето до отворањето на стечајната постапка, пресметани на најниската основица за плаќање придонеси (чл. 16).

2. Промени во законската регулатива настанати со донесувањето на ЗС од 2006 година

Со донесувањето на ЗС во март 2006 година дојде до следните промени во поглед на правата на работниците од работен однос.

Значително се проширени овластувањата на стечајниот управник, при што едно од новите овластувања на стечајниот управник е да вработува лица со одобрение на стечајниот судија и да врши контрола на нивната работа (чл. 34, ЗС/06).

Понатаму, по само двегодишно важење, од законските одредби беше отстранета одредбата за задолжително вклучување на претставник на вработените лица кај должникот во одборот на доверителите, кој одбор сега го формира стечајниот судија, наспроти претходно, кога го формираше стечајниот совет (чл. 38).

Со новиот закон се воведоа и побарувања на стечајните доверители од повисок исплатен ред, а во однос на кои се рангираат стечајните доверители. Согласно ова, во побарувања од повисок исплатен ред спаѓаат нето плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеца пред отворањето на стечајната постапка; обештетување за повредите при работа кои што работникот ги претрпел кај должникот, како и за професионални заболувања и неисплатени надоместоци на платите за времетраењето на неискористениот редовен годишен одмор за тековната календарска година (чл. 117).

Во ЗС од 2006 година изостана предвидениот отказан рок во кој стечајниот управник треба да ги извести работниците дека работниот однос ќе им престане. Покрај ова, изостана и обврската на стечајниот управник да ги извести работниците најмалку еден месец пред да им престане работниот однос. Исто така, согласно ЗС од 2006 година, стечајниот управник донесува решение со кое констатира дека договорот за вработување на работникот престанал, а против ова решение не е дозволена жалба (чл. 166, ЗС/06). Претходно, согласно ЗС од 1997 година, работникот имаше право на приговор до стечајниот управник против отказот за престанок на работниот однос, како и право да поведе спор пред надлежниот суд, при што соодветно се применуваа одредбите од Законот за работните односи за престанокот на работниот однос со отказ поради економски, технолошки, структурални или слични промени, како и за заштитата на правата на работниците (чл. 122, ЗС/97). Во ЗС од 2006 година се воведува обврска за стечајниот управник за доставување на примерок од решението за престанок на работниот однос на работниците на кои им бил

даден отказ, до надлежната служба за посредување при вработување на чие подрачје се наоѓа стечајниот должник, во рок од три дена од денот на донесување на решението, а заради остварување на правата на работникот (чл. 166, ЗС/06). ЗС од 2006 подетално го утврдува начинот на кој ќе се склучуваат нови договори за вработување во време на стечајна постапка, при што стечајниот управник може, по претходно добиена писмена согласност од стечајниот судија, да склучува нови договори за вработување на определено време за завршување на започнатите работи и за отстранување на можните штети. Ако има потреба од склучување нови договори, приоритет ќе имаат поранешните работници кои биле вработени кај должникот (чл. 166).

Со ЗС од 2006 година се промени начинот на кој се известуваат претставниците на вработените во врска со свикнувањето на собранието за расправа и за гласање по предложениот план за реорганизација (претходно „рочиште за расправање и гласање“). Додека претходно претставниците на вработените добиваа лични известувања (покани), а заедно со поканата им беше доставувано и резиме на основната содржина на планот за реорганизација, со можност да им биде доставен и примерок од планот за реорганизација, доколку побараат (чл. 246, ЗС/97), сега претставниците на вработените ќе бидат известени за одржувањето на собранието преку негово јавно објавување во еден од три дневни весници со најголем тираж кои што се дистрибуираат на територијата на Република Македонија и преку истакнување на огласна табла во судот и кај должникот (чл. 228, ЗС/06).

Во делот што регулира меѓународна надлежност на суд, ЗС од 2006 година вовеле член кој пропиша дека за дејството на стечајната постапка врз договорите за работа на вработените, исклучиво е меродавно стечајното право на државата кое е меродавно за договорите за работа (чл. 324). Исто така, во делот кој се однесува на признавање по отворање на стечајната постапка во Република Македонија, ЗС од 2006 година предвиде отворање на посебна стечајна постапка во РМ од страна на судот, а по предлог на надлежниот фонд за здравствено осигурување и надлежните фондови за пензиско и инвалидско осигурување, за побарувања кои, според закон, задолжително се издвојуваат од приходот, односно од платата, како и по предлог на вработените кај стечајниот должник со постојано место на работење во Република Македонија. Исклучок од ова ќе има доколку судот оцени дека отворањето на оваа постапка, со оглед на големината на побарувањата на погоре спомнатите доверители, би било економски неоправдано, а заради остварување што порамномерно и поцелосно намирување на доверителите на меѓународно ниво (чл. 345).

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

Овој мошне краток и ad hoc донесен закон, чие целосно име е невообичаено долго и гласи: *Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година*, а популарно наречен „Закон за стечајците“ (2008),¹ беше наменски донесен, по речиси едногодишно протестирање на дел од овие луѓе кои, всушност, беа и вистинските жртви на неуспешната транзиција.² Се работи за посебен закон (lex specialis) со којшто се доградува регулативата од општиот закон за оваа материја – а тоа е Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност (1997).³

За да се стекне со статусот „невработено лице“ во смисла на овој нов Закон, на коешто потоа би му следувало *месечен паричен надоместок* во висина од 34% од просечно исплатената месечна нето-плата по работник во Републиката за претходната година (чл. 4, т.н. ЗС) – што е околу 5.000-6.000 денари, лицето треба да ги исполнува следниве услови, и тоа кумулативно – што значи сите заедно:

1. Сл. весник на РМ, 87/08. Законот содржи, сè на сè, десет члена.

2. По неговото влегување во сила, овој Закон, поради пререстриктивните услови и дискриминацијата кои ги вовеле (имено, од околу 5.000 – 6.000 лица – иста ваква положба – за коишто, патем речено, имаше обезбедено парични средства со ребалансот на Буџетот на РМ за 2008 година, со него беа опфатени само околу 2.000!?) – тој беше оспорен пред Уставниот суд на РМ, преку рекордни девет различни претставки, од страна на повеќе лица-иницијатори, меѓу кои беа и дел од авторите на овој труд – Апасиев и Савески. Уставниот суд прво реши да поведе постапка (в. *Решение на УС*, у.бр. 155/2008-0-0 од 20.XI.2008), но по неколку месеци се предомисли и истата беше запрена со штуро и правно неиздржано образложение (*Решение на УС*, у.бр. 155/2008 од 14.I.2009). Притоа, Судот на авторот на овој текст, и покрај писменото барање, не му овозможи увид во списите на предметот, поточно во добиениот владин одговор – што, пак, е спротивно на *Деловникот за работа* на Уставниот суд (1992).

3. Сл. весник на РМ – 37/97, 25/2000, 101/2000, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08 и 161/08.

1) да му престанал работниот однос во претпријатие⁴ со доминантна сопственост на државата;⁵

2) престанокот на работниот однос да бил по основ на стечај, ликвидација или технолошки вишок;

3) на денот на престанокот на работниот однос да имал најмалку 25 години стаж на осигурување;

4) работниот однос да му престанал заклучно со 31 декември 2004 год.;

5) да остварил право на паричен надоместок по 7 април 2000;

6) по остварувањето на правото на паричен надоместок да не бил вработен на неопределено време, односно да не му престанал работниот однос по негова волја и вина (овие наведени шест услови се регулирани во чл. 2);

7) да не примил испратнина поголема од 12 месечни плати во висина над просечната исплатена месечна нето плата во Р. Македонија во дадениот период (чл. 3);

8) да поднесе барање до Агенцијата за вработување каде што е евидентирано; и

9) барањето да го поднесе во рок од 30 дена од денот на влегувањето во сила на овој закон (последниве два условия се регулирани во чл. 6).⁶

4. Терминот „претпријатие“ е надминат и веќе не се користи во нашето трговско статусно право.

5. АВРМ ја испитувала структурата на вкупно 1.080 претпријатија – и, од нив, само во 167 се утврдила доминантна државна сопственост!? Извор: *Известување* по повод поднесено Барање за слободен пристап до информации од јавен карактер од страна на Асоцијацијата „Магна Карта“ (12.III.2010).

6. Согласно горенаведените строги и таксативни одредби, стручните служби на Центрите за вработување при АВРМ, во 2008, постапувале по вкупно 9.987 барања за остварување право на материјално обезбедување во вид на паричен надоместок. Донесени се вкупно 9.677 првостепени решенија, од кои само 22% или 2.129 се позитивни, а останатите 78% или 7.548 – негативни!? Пред Министерот за труд, како второстепен орган, обжалени се вкупно 2.332 решенија – од коишто 758 се потврдени, а останатите сè уште се во постапка – што значи, досега, ниту едно решение не е поништено, односно ниту една жалба не е усвоена!? Агенцијата сè уште немаше постапувано по околу 350 барања, од 30 претпријатија – од причини што, сè уште не бил добиен список за нивната сопственичка структура!? Во ситуацијава симптоматично е тоа што на авторот, и по неколку ургенции, не му беше овозможен целосен пристап до бараните информации за потребите на ова истражување – што е спотивно на *Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер* (2006). Имено, од *Барањето* во пет точки (4.II.2010), АВРМ одговори само на една и тоа делумно. Но, притоа, зачудува тоа што податоците кои ни беа доставени не кореспондираа со официјалните кои ги изнесовме претходно (!?): па така, според нив, во Центрите за вработување биле поднесени 10.252 барања; од нив 4.115 биле од претпријатија со доминантна државна сопственост, а 6.147 од приватни претпријатија; АВРМ донела вкупно 2.384 позитивни решенија; пред МТСП биле обжалени 2.383 решенија, од кои само 40 се вратени на повторно разгледување, а сите останати решенија се потврдени!? Спореди: *Извештај за работата на АВРМ за 2008 година* (стр. 84) – <http://www.avrm.gov.mk/WBStorage/Files/2008.pdf> (пристап: 11.III.2010).

ЗАКОН ЗА СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА

Од независноста на Република Македонија донесени се два закони за социјална заштита. Првиот закон е донесен во 1997 година¹ и има претрпено 7 измени и дополнувања,² а вториот е донесен во 2009 година.³ Со овие закони се регулира правото на социјална заштита на граѓаните и се пропишуваат условите за нејзино остварување. При тоа, државата го воспоставува системот, го овозможува неговото функционирање и обезбедува услови за вршење на социјално заштитната дејност.

Иако материјата која е регулирана со овие закони директно не се однесува на работничката проблематика, одредени прашања кои се регулирани со нив ги засегаат и работничките права. Такви прашања се доведувањето во врска на примањето социјална парична помош со однесувањето на пазарот на труд, работното ангажирање на корисниците на социјална парична помош и одредбите со кои се регулира надоместокот на плата за скратено работно време поради неѓа на хендикепирано дете.

Најкрупната промена на одредбите на ЗСЗ што директно се однесуваат на работничките права претставува условувањето на аплицирањето за социјална парична помош со одредено („послушно“) однесување на пазарот на труд. Покрај тоа, со промените кај оваа регулатива е воведено работното ангажирање на корисниците на социјална парична помош, а дојде и до одредено, но не и занемарливо, намалување на висината на надоместокот на плата за скратено работно време поради неѓа на хендикепирано дете.

До пропишување на однесувањето на потенцијалниот примател на социјална парична помош на пазарот на труд дојде со измената и дополнувањето од 2007 година. Со оваа измена, меѓу другото, беа пропишани четири непожелни однесувања, кои дисквалификуваат во поглед на примањето на социјална парична помош. Во однос на

1. Закон за социјалната заштита, Сл. весник на РМ, 50/97.

2. Измени и дополнувања на Законот за социјална заштита, Сл. весник на РМ, 16/2000, 17/03, 65/04, 62/05, 111/05, 40/07, 98/08 и 161/08.

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

престанокот на работниот однос е пропишано дека на потенцијалниот примател на социјална парична помош работниот однос не смее да му престанал ниту по негова вина ниту по негово барање, додека во поглед на неговото однесување како невработено лице е пропишано дека потенцијалниот примател не смее ниту да одбие понуда за вработување, која одговара на степенот на неговата стручна подготовка, ниту да одбие обука, преквалификација или доквалификација заради вработување. Ако постапи спротивно, не може да аплицира за социјална парична помош во следните шест месеци (нов член 29-ж, ЗИДЗСЗ/07). На ваков начин, работникот чија материјална ситуација е доволно лоша за тој да биде потенцијален кандидат за примање на социјална парична помош се доведува во значително понеповолна состојба во однос на работодавецот, особено поради тоа што мора да внимава да не добие отказ „по своја вина“, бидејќи основите за тоа, како што видовме кај анализата на Законот за работни односи, се доста бројни.

Во 2007 година е воведено и **работно ангажирање за извршување на јавни работи, сезонски работи и други повремени работи** на корисниците на социјална парична помош. Така, тие можат да бидат работно ангажирани за извршување на јавни работи до пет дена во месецот, како и за извршување на сезонски работи и други повремени работи од страна на градоначалникот на единицата на локалната самоуправа, јавните претпријатија и јавните установи. Од ова ангажирање се изземени само корисниците на социјална парична помош кои се пензионери, лица неспособни за работа поради старост, инвалидност или болест, лица во работен однос, ученици и студенти. При работно ангажирање до пет дена во месецот, на корисниците на социјална парична помош не им престанува правото на социјална парична помош, а при работно ангажирање за сезонски и други работи, ова право им мирува за времето на работното ангажирање, со тоа што по престанувањето на работното ангажирање користењето на правото на социјална помош продолжува. Важна одредба е и таа дека во случај корисникот на социјална парична помош неоправдано да одбие работното ангажирање, тогаш правото на социјална помош му престанува и тоа не може да се оствари во наредните 12 месеца (нов член 29-с, ЗИДЗСЗ/07).

Со донесувањето на новиот ЗСЗ од 2009 година, дојде до промени и кај работното ангажирање на примателите на социјална парична помош. Се работи за промени кои се поволни од гледна точка на примателите на социјална парична помош. Прво, од работното ангажирање се изземени и жените за време на бременоста и младите мајки до 9 месеци на породилното отсуство. Второ, воведена е можноста организаторот на работата да ги осигура лицата кои се работно ангажирани

по основа на инвалидност и телесно оштетување, за повреда на работа или професионална болест. И, трето, воведена е и обврската организаторот на работата на ангажираните лица да им обезбеди 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, а за ангажирање над пет дена и надоместок за ангажирањето, по потреба и во зависност од работното ангажирање (чл. 55, ЗСЗ/09).

Што се однесува до одредбите кои се однесуваат на **надоместокот на плата за скратено работно време поради нега на хендикепирано дете**, ЗСЗ (1997) пропишуваше дека висината на овој надоместок треба да изнесува 30% од просечната плата, а придонесите и другите обврски да се пресметуваат и наплатуваат во висина од 50% од основницата предвидена со Законот за пензиското и инвалидското осигурување (чл. 33, ЗСЗ/97). Согласно одредбите на новиот закон, висината на надоместокот на плата е утврдена на сума од 4.800 денари, усогласена со порастот на трошоците на живот за претходната година, објавени од Државниот завод за статистика, во јануари за тековната година. За придонесите и другите обврски, пак, предвидено е тие да се пресметуваат и наплатуваат согласно со Законот за пензиското и инвалидското осигурување, а социјалните придонеси да се пресметуваат и плаќаат согласно со Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување (чл. 82, ЗСЗ/09).

ЗАКОН ЗА ИСПЛАТА НА ПЛАТИТЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Од почетокот на транзицијата, во Република Македонија се донесени дури четири закони со кои се регулира исплатата на платите. Тоа се: Законот за исплата на личните доходи и други лични примања во Републиката (1991),¹ Законот за исплата на платите и други надоместоци и дивиденди во Републиката (1992),² кој претрпе две измени и дополнување, двете во 1992 година,³ Законот за исплата на платите и пензиите во Република Македонија (1993)⁴ и Законот за исплата на платите во Република Македонија (1994).⁵ Последниот закон досега има претрпено девет измени и дополнувања, во 1995, 1997, 2001, 2002, 2005, 2007, 2008 и 2009.⁶ Со овој закон се уредува исплатата на нето платите (подоцна бруто платите, со воведувањето на концептот „бруто плата“) и одделни надоместоци кај работодавачите со седиште во Република Македонија.

Најголемото намалување на работничките права во оваа сфера претставува укинувањето на загарантираната со закон минимална нето плата. Променет е и начинот на пресметка на минималната просечна нето плата под која работодавачот не може да исплати, кој на работодавачите им овозможи да пресметаат и исплатат пониски просечни месечни нето плати на работниците. Исто така, намалени се и максималните износи што може да бидат исплатени за регрес на годишен одмор и за отпремнина при заминување во пензија. Освен во случајот со долната граница на платата по работник која претставува основица за пресметување на даноците и придонесите

1. Закон за исплата на личните доходи и други лични примања во Републиката, Сл. весник на СРМ, 2/91.

2. Закон за исплата на платите и други надоместоци и дивиденди во Републиката, Сл. весник на РМ, 26/92.

3. Закони за измена и дополнување на Законот за исплата на платите и други надоместоци и дивиденди во Републиката, Сл. весник на РМ, 46/92 и 59/92.

4. Закон за исплата на платите и пензиите во Република Македонија, Сл. весник на РМ, 78/93.

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

6. Закони за изменување и дополнување на Законот за исплата на платите во Република Македонија, Сл. весник на РМ, 62/95, 33/97, 50/01, 26/02, 46/02, 37/05, 121/07, 161/08, 92/09.

од плата, одредбите на овој закон престанаа да важат за работодавачите кои повеќе од 51% се во приватна сопственост. Со измените исто така се предвиде овој закон да не ја регулира исплатата на платите на пратениците и другите избрани лица. Од ретките позитивни измени, се предвиде исплата на платите исклучиво во парични средства.

1. Опсег на важење на законските одредби

Додека со Законот од 1992 година беше предвидено тој да се применува на сите правни лица со седиште во Република Македонија (чл. 1, ЗИПДНД/92), со Законот од 1993 година се пропиша дека неговите одредби нема да се однесуваат на правните лица во приватна сопственост. Со еден исклучок, имено дека и за нив ќе важи одредбата од законот која ја регулира платата по работник која претставува основица за пресметување на даноците и придонесите од плата (чл. 1, ЗИППРМ/93). Следната година се изврши прецизирање на тоа што се подразбира под правно лице во приватна сопственост. Така, со ЗИПРМ (1994) е пропишано дека одредбите од овој закон нема да се однесуваат на правните лица кај кои повеќе од 70% од средствата се во приватна сопственост. При тоа, исклучокот од претходниот закон беше задржан (чл. 1, ЗИПРМ/94). Последната промена во врска со оваа материја е направена со измената на ЗИПРМ (1994) од април 2002 година. Со неа е пропишано дека, одредбите од овој закон, освен одредбата со која се регулира платата по работник која претставува основица за пресметување на даноците и придонесите од плата, нема да се однесуваат на работодавците кај кои повеќе од 51% од средствата се во приватна сопственост (чл. 1, ЗИДЗИПРМ/апр.02). На ваков начин, на работодавците во приватен сектор им се даде можност самите да го утврдуваат максималното можно ниво до кое ќе ги исплатат платите на работниците.

2. Пресметка и исплата на плати

Законот за исплата на платите и други надоместоци и дивиденди во Републиката, донесен во април 1992 година, споредено со ЗИЛДДЛПР (1991), донесе определени промени во однос на начинот на пресметката и исплатата на нето платите што им се исплаќаат на работниците за периодот предвиден со законот, односно беше

предвидено тој да се применува до 31 декември 1992 година. Една од тие разлики беше разликата во пресметката на **максимално дозволената висина до која се исплаќаат платите во дејностите прецизирани со закон**. Согласно ЗИПДНД (1992), правното лице што врши дејност распоредена во дејностите: производство на нафтени деривати, воздушен сообраќај, ПТТ услуги, надворешна трговија, трговија на мало со нафтени деривати, трговија на големо со нафтени деривати, туристичко посредување, банкарство и осигурување на имоти и лица и правното лице што врши дејност регистрирано како претпријатие, може да ги исплатува нето платите за месец април 1992 година најмногу во висина на просечно исплатената нето плата по работник во месец март 1992 година зголемена за 25% (чл. 4, ЗИПДНД/92). ЗИЛДДЛПР (1991) различно го имаше пропишано начинот на утврдување на максималниот износ што претпријатието може да го исплати на работниците. Имено, правното лице од горе-наведените дејности може да ги исплати месечните аконтации на чистите лични доходи по работник најмногу до правото утврдено во закон⁷ за периодот септември-ноември 1990 година, зголемен најмногу до 90% од растот на исплатените чисти лични доходи по работник во стопанството за последниот месец за кој се објавени податоците од Републичкиот завод за статистика во однос на просечниот месечен чист личен доход по вработен во стопанството за периодот на септември-ноември 1990 година (чл. 1, ЗИЛДДЛПР/91).

Во однос на ЗИЛДДЛПР (1991), ЗИПДНД (1992) дополнително го регулира **начинот на пресметката и исплатата на нето платите** што им се исплаќаат на работниците за периодот предвиден со закон. Имено, правното лице на кое се однесува овој закон ги исплатува нето платите за април 1992 година и натаму најмногу во висина на просечно исплатената нето плата по работник за март 1992 година зголемена за 30%, а за правните лица кои вршат дејност од областа на земјоделството и градежништвото, зголемена за 35% (чл. 3, ЗИПДНД/92). Законот од 1992 вклучи и одредби со кои се утврдуваат максималните износи што правното лице може да ги исплати за нето плати, во случај доколку не извршило исплата на нето платите за март 1992 година, заклучно со 25 април 1992 година. Во овој случај, правното лице, нето платите може да ги исплати најмногу до висината на просечно исплатената нето плата по работник кај правното лице за февруари 1992 година

7. Закон за исплата на личните доходи, средствата за непосредна заедничка потрошувачка и средствата за исхрана на работниците во текот на работата, Сл. лист на СФРЈ, 37/90 и 84/90.

зголемена со просечната стапка на пораст на платите во стопанството на Републиката за март 1992 година во однос на февруари 1992 година и зголемена за 30% (чл. 3). Исто така, правното лице што не извршило исплата на нето платите за февруари 1992 година или претходните месеци, нето платите на работниците може да ги исплати најмногу до висина на просечно исплатената нето плата по работник кај правното лице за месецот за кој е извршена последна исплата, зголемена со просечната стапка на пораст на платите во стопанството за месеците за кои не е извршена исплатата и зголемена за 30% (чл. 3).

Првата измена и дополнување на ЗИПДНД (1992), од јули истата година, донесе неколку промени поврзани со исплатата на платите. Прво, рокот на важење на одредбите од законот што се однесуваат на начинот на пресметката и исплатата на нето платите, се ограничи до јуни 1992 година (чл. 1, ЗИДЗИПДНДР/јули.92). Покрај ова, законот од 1992 беше дополнет со две одредби. Според првото дополнување, правните лица за кои се применуваат одредбите на овој закон, а вршат дејност распоредена во областа од 01 до 11, како и правните лица што вршат дејност во областа од 12 до 14 кои се регистрирани како претпријатија (и во двата случаи согласно тогашната националната класификација на дејностите), платите за јули 1992 година и натаму ги исплатуваат најмногу во висина на просечната нето плата утврдена согласно со овој закон и зголемена за 50% (чл. 2). Со оваа измена се повиши процентот до кој се зголемува износот на просечната нето плата (претходно 30 и 35%), што може да се исплати од месец јули 1992 година па натаму. Второто дополнување предвиде правното лице што врши дејност распоредена во гранките производство на нафтени деривати, воздушен сообраќај, ПТТ услуги, надворешна трговија, трговија на мало со нафтени деривати, трговија на големо со нафтени деривати, туристичко посредување, банкарство и осигурување на имоти и лица и правното лице што врши дејност распоредена во областите од 12 до 14 (согласно тогашната национална класификација на дејностите), освен правното лице кое е регистрирано како претпријатие, платите за јули 1992 година и натаму да ги исплатува во висина на исплатената просечна месечна плата по работник утврдена согласно овој закон и усогласена со стапката на порастот на платите во стопанството за мај 1992 година во однос на просечната плата остварена во стопанството за март 1992 година и зголемена за 50% (чл. 3, ЗИДЗИПДНДР/јули.92). Со оваа промена исто така, се зголеми процентот до кој може да се зголемат просечните нето плати што се исплаќаат за месец јули 1992 година, во однос на претходната предвидена стапка на зголемување (25% (чл. 4, ЗИПДНД/92)).

Втората измена на ЗИПДНД (1992), од октомври 1992 година, ги укина сите одредби кои ја регулираа исплатата на платите и начинот на пресметка, освен оние одредби кои предвидуваа задолжителна исплата на платите во паричен износ, односно чек издаден од банка или пошта, забраните за исплата на плати од дневен пазар, како и исплата на плати и други надоместоци во бонови и натура и одредбите кои ја регулираат забраната за исплата на дивиденда кога сопственичката трансформација на претпријатието не е извршена согласно со Законот за општествениот капитал⁸ (чл. 1, ЗИЗИПДНДР/окт.92).

Законот за исплата на платите и пензиите во Република Македонија, донесен во декември 1993 година, предвиде нови начини за пресметка и исплата на максимално дозволената нето плата која им се исплаќа на работниците кои засноваат работен однос кај правните лица кои се опфатени со овој закон (чл. 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 и 10). Карактеристично е што новиот начин на пресметка предвиде и стапка на пораст на трошоците на живот и вклучување на процентни поени со кои се намалува стапката на пораст на трошоците за живот.

Законот за исплата на платите, од 1994 година, го промени и начинот на пресметка за исплата на нето платите. Кај правните лица кои вршат дејност распоредена во областа од 01 до 11, за месец јануари 1995 година, планираната стапка на пораст на трошоците на живот во тековниот месец во однос на претходниот месец се намалува за 0,5 процентни поени, односно до остварената стапка на пораст доколку таа е еднаква или е под планираната стапка на пораст на трошоците на живот, наспроти претходната стапка на пораст, која, според законот од 1993 година, за месец јануари 1994 година, се намалуваше за 1,5 процентни поени (чл. 3). И промената кај правните лица кои вршат дејност во областа од 12 до 14, (со исклучок на правните лица кои се регистрирани како претпријатие), исто како и погорната, се однесуваше на висината на процентните поени со кои се намалува планираната стапка на пораст на трошоците на живот, при што таа сега изнесува 1 процентен поен, доколку е еднаква или е под планираната стапка на пораст на трошоците на живот (за месец јануари 1995 година), наспроти онаа утврдена во законот од 1993, која беше 2,5 процентни поени (за месец јануари 1994 година) (чл. 4).

Со измената и дополнување на ЗИПРМ (1994) изгласана во 1997 година беше пропишано дека по исклучок од членовите 3 и 4 на ЗИПРМ, исплатата на нето платите до 31 декември 1997 година кај правните лица со седиште во Република Македонија, освен кај правните лица

8. Закон за општествениот капитал, Службен лист на СФРЈ, 84/89 и 46/90.

кај кои сите средства се во приватна сопственост, се врши најмногу до нивото на последно исплатената плата заклучно со 9 јули 1997 година (чл. 1, ЗИДЗИПРМ/97).

Измените на ЗИПРМ (1994) од 2001 година воведоа единствен начин на пресметка на максималниот износ што работодавците може да го исплатат на работниците, а различниот третман при пресметката во зависност во која дејност припаѓа работодавецот е укинат. Така, нето платите за месец јули 2001 година работодавецот и натаму ги исплатува до висината на правото што го утврдил за последниот месец за кој извршил исплата согласно со овој закон во рамките на обезбедените средства и зголемено најмногу до 50% од остварената стапка на пораст на трошоците на живот во тековниот во однос на претходниот месец, со определени исклучоци предвидени во законот (чл. 2-4, ЗИДЗИПРМ/01).

Една од работите кои се укинаа во 2001, беа одредбите кои го регулираа начинот на пресметка и исплата на плати на работници кај правно лице кое покажува загуба, а кои се исплаќаа најмногу во висина од 90% од предвиденото право со законот од 1994 година (оваа одредба не се однесува на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, Заводот за вработување и Фондот за здравствено осигурување) (чл. 7).

Петтата измена на ЗИПРМ (1994), од јуни 2002 година, донесе промени кај одредбите со кои се регулира максималната висина на нето платите што се исплаќаат на работниците опфатени со овој закон. Предвидено е корисниците на Буџетот на Република Македонија и јавните здравствени установи правото на нето платите за месец јуни 2002 година да го утврдуваат до висината на правото утврдено за последниот месец за кој извршиле исплата согласно со овој закон и зголемено до нивото на обезбедените средства од Буџетот на РМ, односно од Фондот за здравствено осигурување. При тоа е пропишано и дека кај овие субјекти правото за исплата на нето платите за месец јули 2002 година и натаму не може да биде повисоко од правото утврдено за месец јуни 2002 година (чл. 1, ЗИДЗИПРМ/јуни.02).

Со дополнувањето на ЗИПРМ (1994) од 2005 година се пропиша дека при утврдувањето на правото за исплата на нето платите не се земаат нето платите на избраните и именуваните лица пресметани согласно со Законот за плата и другите надоместоци на пратениците во Собранието на Република Македонија и другите избрани и именувани лица во Републиката (чл. 1, ЗДЗИПРМ/05). Со ова дополнување се потенцира различниот начин во регулирање и исплата на износите за нето платите што им се исплаќаат на пратениците и другите избрани и именувани лица, а максималната висина на овие износи за нето

плати нема да биде регулирана со одредбите за исплата на нето плати согласно овој закон.

Измените од 2007 година предвидоа можност за работодавачот да го зголеми утврденото право на нето плата во периодот од 2007 до 2009 година за по 10% годишно, започнувајќи со исплатата на платата за септември 2007 година (чл. 7, ЗИДЗОПРМ/07).

Со **измената од 2008 година** најпрво се промени начинот на пресметка на нето платите што треба да се исплатуваат започнувајќи од јануари 2009. Со оваа измена, утврденото право на нето плата за декември 2008 година се зголемува за износот на пресметаниот данок од плата, задолжителните социјални придонеси, согласно со пропишаните законски стапки за декември 2008 година и за износот на трошоците поврзани со работа по основа на исхрана за време на работа и превоз до и од работа, пресметани согласно со закон, колективен договор и договор за вработување, а во случајот на државните институции наведени во овој закон исплата се врши и во рамките на обезбедените средства (чл. 1, ЗИДЗИПРМ/08). Покрај ова, овозможено е утврденото право на плата согласно со овој закон да биде зголемено во случаи на организациони промени кај работодавачот, промени во квалификационата структура на вработените, промени во висината на додатокот за работен стаж на вработените, со цел да не дојде до намалување на правото на плата на вработените, по претходно потврдена пресметка од министерот за труд и социјална политика во согласност со министерот за финансии (чл. 2). Покрај ова, согласно воведувањето на концептот „брuto плата“, со измената од 2008 зборот „нето“ е избришан од содржината на законот (чл. 4).

Со последната **измена и дополнување на ЗИПРМ (1994) изгласана во јули 2009 година** се ограничи периодот во кој работодавачот може да ја зголеми платата за по 10% годишно. Додека претходно периодот во кој може да биде направено тоа зголемување беше до 2009 година, сега се предвиде тој да биде до 2008 година, односно, за останатите месеци од 2009 година оваа можност се укина (чл. 1, ЗИДЗИПРМ/09). Сепак, беше предвидена можност работодавачот утврденото право на плата во 2010 година да го зголеми за 10% започнувајќи со исплатата за септември 2010 година (чл. 1).

3. Минимална плата и минимален износ на плата која претставува основица за пресметување на даноците и придонесите од плата

Во врска со оваа проблематика дојде до доста измени. Најпрво, со **ЗИПДНД од април 1992 година** беше пропишано дека, доколку правното лице утврди пониска нето плата од со закон загарантираната, ќе исплатува во висина на со закон загарантирана нето плата (чл. 5, ЗИПДНД/92).

Веќе во јули истата година, со **првата измена на овој закон**, предвидено е најниската нето плата под која не може да се исплатува да се утврдува со Општиот колективен договор на Република Македонија, а доколку правното лице кое што врши исплата утврди пониска нето плата од таа утврдена со Општиот колективен договор и зголемена за 50%, тогаш исплатува плата во висина на најниската плата утврдена во член 59 од Општиот колективен договор и зголемена за 50% (чл. 4, ЗИДЗИПДНДР/јули.92). Треба да се потенцира дека со оваа измена **престана да се применува концептот на загарантирана минимална плата со закон** а која претставува загарантиран минимум под кој не смее да биде исплатена плата на работникот.

Следната година, со донесувањето на **ЗИПДНД од 1993 година**, ваквите одредби повеќе не се предвидени во законот и наместо тоа е воведена категоријата „плата по работник која претставува основица за пресметување на даноците и придонесите од плата“. При тоа е пропишано дека таа не може да биде пониска од 65% од просечната месечна нето плата по работник во стопанството објавена во тековниот месец (чл. 8, ЗИПДНД/93).

ЗИПРМ (1994) го остави непроменет процентот на платата која претставува основица за пресметување на даноците и придонесите од плата, но пропиша дека мерило ќе биде просечната месечна нето плата по работник во гранката на која ѝ припаѓа правното лице (чл. 5, ЗИПРМ/94), а не просечната месечна нето плата по работник во стопанството објавена во тековниот месец. Ова би значело дека доколку просекот на гранката е понизок, би се пресметувале и исплаќале пониски придонеси од плата за таа гранка, и обратно.

Со **измената и дополнувањето на ЗИПРМ (1994) од 2001 година** дојде до замена на категоријата „плата по работник која претставува основица за пресметување на даноците и придонесите од плата“ со категоријата „просечна месечна нето плата по работник која ја исплатува работодавецот“. Покрај тоа, пропишано е дека просечната месечна нето плата по работник која ја исплатува работодавецот не може да

биде пониска од 65% 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. 5, ЗИДЗИПРМ/01).

Измената на ЗИПРМ (1994) од 2008 година повторно ги промени овие одредби од законот, согласно воведувањето на концептот „брuto плата“. Сега, просечната месечна брuto плата што работодавачот ја исплаќа на работникот не може да биде пониска од 50% од просечната исплатена брuto плата по работник (чл. 3, ЗИДЗИПРМ/08). Оваа измена на работодавачите им овозможи да пресметаат и исплатат пониски просечни месечни нето плати на работниците за разлика од претходниот начин на пресметка. Така, доколку просечната исплатена месечна нето плата во РМ за месец ноември 2009 година била 19.918 денари,⁹ а согласно ЗИПРМ пред измената од 2008 година, минимумот што можел да го исплати работодавачот како просечна месечна нето плата изнесува 12.947 денари. Согласно измената, сега пресметката се врши врз база на просечната месечна брuto плата, која за месец јануари 2009 била 27.507 денари на ниво на РМ. Според тоа, просечната месечна брuto плата што ја исплатува работодавачот не може да биде пониска од 50% од овој износ, односно не може да биде пониска од 13.753 денари. Имајќи предвид дека ова е брuto износ, може да заклучиме дека просечниот износ за нето плата под кој работодавачот не може да врши исплата на плати, значително е намален.

4. Исплата на надоместоци од плата

ЗИПДНД во 1992 година вклучи одредби со кои се регулираше висината и исплатата на надоместоците кои имаат карактер на заедничка потрошувачка и висината и исплатата на надоместоците кои имаат карактер на материјални расходи. Така, согласно овој закон правното лице може да врши исплата на следните надоместоци:

- регрес за годишен одмор (К 15) најмногу во висина на просечната месечна плата по работник исплатена во стопанството за периодот февруари-април 1992 година;
- отпремнина при заминување во пензија најмногу во висина на трикратен износ од просечната месечна плата по работник исплатена во стопанството за истиот период;

9. Просечна исплатена нето плата по работник за месец ноември 2009 година според Државниот завод за статистика.

- исхрана на работниците во текот на работата најмногу во висина од 25% од просечната месечна плата по работник исплатена во стопанството за истиот период;
- дневници за службени патувања во Републиката во висина од 8% од просечната месечна плата по работник исплатена во стопанството за истиот период;
- дневници за службени патувања во странство во висина на износот утврден со Уредбата која се однесува за органите на управата и
- надоместок на трошоците за користење сопствен автомобил за службени цели во висина до 25% од цената на литар гориво за соодветното возило по поминат километар (чл. 6 и 7, ЗИПДНД/92).

Најпрво, во **јули 1992 година** исплатата на надоместоците за исхрана на работниците во текот на работата престана да биде регулирана со закон, а тоа понатаму беше регулирано со Општиот колективен договор на РМ (чл. 5, ЗИДЗИПДНДР/јули.92), за во **октомври 1992 година** исплатата и на останатите надоместоци да престане да биде регулирано со овој закон, при што понатаму беше регулирано со Општиот колективен договор на РМ (чл. 1 ЗИДЗИПДНДР/окт.92).

ЗИПДНД од 1993 година повторно ја регулира исплатата на некои надоместоци кои имаат карактер на заедничка потрошувачка и материјални расходи. Утврден беше максимален износ до кој правното лице може да исплати регрес на годишен одмор, и тоа најмногу до 60%, а беше предвидена и исплата на најмногу до двократен износ за отпремнина при заминување на работникот во пензија (чл. 12, ЗИПДНД/93). Споредено со ЗИПДНД од 1992 година, тоа значеше значително намалување на висината на овие надоместоци. Согласно законот од 1992, висината на регресот за годишен одмор можеше да се исплати најмногу до висина на просечната месечна плата по работник исплатена во стопанството, додека висината на отпремнина при заминување во пензија можеше да биде исплатена најмногу во висина на трикратен износ од просечната месечна плата по работник исплатена во стопанството.

Понатаму, со **ЗИПРМ (1994)**, беше предвидена можноста регресот за годишен одмор да биде исплатен во два дела. Во тој случај, пропишано е дека вкупниот износ не може да биде повисок од правото утврдено при првата исплата (чл. 9, ЗИПРМ/94).

Треба да се нагласи и тоа дека иако со **измената и дополнувањето на ЗИПРМ од 2008 година** се вовеле концептот „брuto плата“, надоместоците (регрес за годишен одмор и отпремнина при заминување на работниците во пензија) продолжија да се пресметуваат врз основа на просечната месечна нето плата по работник во стопанството објавена до денот на исплатата (чл. 4, ЗИДЗИПРМ/08).

3. Останати промени

Во однос на начинот на исплата, со законот од 1992 се пропиша дека правното лице ја исплатува платата на работниците исклучиво во паричен износ, односно чек издаден од банка или пошта, а беше забранета исплатата на плати од дневен пазар, како и исплатата на плати и други надоместоци во бонови и натура (чл. 8, ЗИПДНД/92).

Покрај ова, со истиот закон се регулираше и исплатата на дивиденда, т.е. се прецизира во кои случаи се забранува исплатата на дивиденда кога сопственичката трансформација на претпријатието не е извршена согласно со Законот за општествениот капитал (чл. 9).

Понатаму, законот од 1993 година вклучи одредба со која покрај забраната за исплата на плати од дневен пазар, како и исплата на плати и други надоместоци на плати во бонови и натура, ја прошири оваа забрана и за исплата на дивидендите (чл. 11, ЗИППРМ/93), а во законот ја вклучи и регулира исплатата на пензиите (чл. 6).

4. Казнени одредби

Првата промена поврзана со казнените одредби беше направена во октомври 1992 година. Со оваа **измена и дополнување на ЗИПДНД (1992)**, новите казни беа драстично зголемени имајќи ја предвид просечната плата во 1992 година.¹⁰ Дотогашните 45.000 до 450.000 денари кои беа предвидени доколку правното лице ги исплати платите и надоместоците спротивно на одредбите на овој закон беа заменети со 150 до 200 просечни месечни плати, додека казните за одговорното лице кај правното лице, од 2.500 до 25.000 денари, беа заменети со 30 до 50 просечни месечни плати (чл. 2, ЗИЗИПДНДР/окт.92).

Со **законот од 1993 година** се изврши промена на казнените одредби кои се однесуваа на одговорното лице за исплата на плати и надоместоци од плати кај правното лице. Овој закон предвиде парична казна од пет до десет плати, со што значително ја намали казната предвидена за ова лице. Покрај тоа, со овој закон се пропиша дека, покрај паричната казна за стопански престап, може да се изрече и заштитна мерка – забрана за вршење на определени должности во траење од шест месеци до една година (чл. 15, ЗИПДНД/93).

10. Согласно податоците на Заводот за статистика, просечната плата во мај 1992 година изнесуваше 42.858 денари.

Измената и дополнувањето на ЗИПРМ од 1997 година повторно ги промени казнените одредби, при што казните станаа по-благии. Така, казната што треба да ја плати правното лице кое нема да ги исплати платите согласно овој закон изнесува меѓу 10.000 и 300.000 денари (чл. 2, ЗИДЗИПРМ/97). Висината на казната, пак, за лицето кое е одговорно за исплата на платите за непочитување на одредбите од овој закон сега е меѓу 1.000 и 50.000 денари, додека претходно беше меѓу пет до десет плати (чл. 2). За разлика од ова, зголемено е траењето на заштитната мерка – забрана на вршење на определени должности на лицето одговорно за исплата на плати кај правното лице, од шест месеци до една година на период од три години (чл. 2).

Понатаму, **измените и дополнувањата на ЗИПРМ од 2001 година** значително ги зголемија минималните казни. Така, минималната казна за прекршокот кој ќе го направи работодавецот, исплата на плати спротивно од овој закон, е зголемена од 10.000 на 200.000 денари (чл. 12, ЗИДЗИПРМ/01), а минималната казна за одговорното лице е зголемена од 10.000 на 40.000 денари (чл. 12). Променета беше и должината на забраната за вршење на професија, дејност или должност за одговорното лице кое платите ги исплатило спротивно на овој закон. Додека претходната забрана изнесуваше три години, сега таа е намалена и се движи од три месеци до една година (чл. 12).

Измените на ЗИПРМ од 2007 година донесоа нови промени во казнените одредби. Сега, за прекршок по основ на овој закон, работодавачот ќе треба да плати глоба во износ од 500 до 1.000 евра во денарска противвредност (чл. 4, ЗИДЗИПРМ/07). Имајќи го предвид средниот курс на еврото, може да констатираме дека казните за работодавачите драстично се намалија. Новост за оваа измена е што покрај паричната казна се воведо можност за изрекување на прекршочна санкција за работодавачот, забрана за вршење на дејност во траење од шест месеци до две години (чл. 4). Износите на казните за одговорното лице кај работодавачот сега изнесуваат од 100 до 200 евра глоба во денарска противвредност (чл. 4), со што значително се намалија казните што одговорното лице кај работодавачот треба да ги плати доколку не ги почитува одредбите на овој закон. Покрај ова, со овие измени повторно се зголеми траењето на забраната за вршење професија, дејност или должност на одговорното лице кај работодавачот, од период од три месеци до една година на период од една до три години (чл. 4).

ЗАКОН ЗА ПРИДОНЕСИ ОД ЗАДОЛЖИТЕЛНО СОЦИЈАЛНО ОСИГУРУВАЊЕ

Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување е донесен во 2008 година¹ и досега има претрпено 2 измени и дополнувања.² Со овој закон се уредуваат видовите на придонеси за задолжително социјално осигурување, обврзниците за плаќање на придонеси и за пресметка и уплата на придонеси, основниците на кои се плаќаат придонеси, нивните стапки, начинот на пресметка и други прашања кои се значајни за утврдување и плаќање на придонесите.

ЗПЗСО донесе далекусежни промени во системот на исплата на придонесите од задолжителното социјално осигурување. Промените ги засегаат и работниците, преку намалување на веројатноста дека ќе добијат надоместоци за храна и превоз и преку намалувањето на износот на нивните идни пензии, а посредно и преку намалувањето на приходите на Агенцијата за вработување и Фондот за здравствено осигурување по основа на придонеси од задолжителното социјално осигурување.

Инаку, законот главно ги засега работодавците, зашто тие се оние што ги уплатуваат придонесите од задолжителното социјално осигурување. Од нивна гледна точка, ЗПЗСО им донесе поволности во делот на намалувањето на стапките на придонесите (чл. 25, 30 и 31), намалувањето на минималната основица (чл. 15) и воведувањето максимална основица за плаќање придонеси (чл. 16). Но, од друга страна, преку воведувањето на системот на бруто плата, односно со вклучувањето на претходните исплати на работниците за хранарина и превоз во основицата за пресметка и плаќање придонеси (чл. 14), поволностите што ги донесе ЗПЗСО за нив во голема мера беа неутрализирани.

Од гледна точка на работниците и нивните права, одредбите на ЗПЗСО не можат да се оценат како поволни поради следните причини. Прво, со овој закон е утврден најнизок износ на придонесите, но не дојде до утврдување и на најниска висина на исплатената (нето) плата.

1. Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување, Сл. весник на РМ, 142/08.

2. Закони за изменување и дополнување на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, Сл. весник на РМ – 64/09 и 156/09.

Второ, при утврдувањето на дополнителните примања од работен однос кои влегуваат во основицата за пресметка и плаќање придонеси изречно не се наведени надоместоците за храна и превоз (чл. 4 и 14), со што се отвора можност работодавецот да не ги дава овие надоместоци на своите работници. Трето, ако ефектот од намалувањето на придонесите и вклучувањето на претходните исплати на работниците за хранарина и превоз во основицата за пресметка и плаќање придонеси е повеќе или помалку ист од гледна точка на работодавците, од гледна точка на работниците ова реструктурирање значи намалување на висината на нивната идна пензија, поради намалувањето на процентот на придонесот за задолжително пензиско и инвалидско осигурување од 19% во 2009 година, преку 16,5% во 2010 година, на 15% во 2011 година (чл. 25, 30 и 31). И четврто, со ЗПЗСО е утврдена обврската работниците да ја известат Управата за јавни приходи доколку работодавецот не им достави заверена писмена пресметка за пресметаните и уплатените придонеси во рок од 15 дена од денот на исплатата на плата, дел од плата, надоместок на плата и друг паричен надоместок, како и збирен годишен извештај до 15 февруари наредната година (чл. 22). При тоа, доста контроверзно, предвидена е и глоба во износ од 500 до 1.000 евра во денарска противвредност ако тие не достават вакво известување до Управата за јавни приходи (чл. 29). Сепак, овие две одредби од ЗПЗСО во мај 2009 година беа укинати од страна на Уставниот суд.³

Во однос на првата промена на ЗПЗСО од мај 2009 година заслужа да се спомне одредбата дека и Фондот за здравствено осигурување стана обврзник за пресметка и уплата на придонеси за невработените лица кои примаат паричен надоместок во случај на невработеност и за невработените лица кои активно бараат работа и се пријавени во Агенцијата за вработување, а немаат друга основа на осигурување (чл. 4).

Што се однесува до измената и дополнувањето од декември 2009 година, со неа дојде до повишување на стапките на придонесите за 2010 година кај задолжителното пензиско и инвалидско осигурување, задолжителното здравствено осигурување и пензиското и инвалидското осигурување при стаж на осигурување кој се смета со зголемено траење. Сепак, нивото на кое се повишени овие придонеси е пониско во споредба со 2009 година (чл. 1).

3. Одлука на Уставниот суд на Република Македонија, У. бр. 233/2008-0-1 од 6 мај 2009 година.

ЗАКОН ЗА ЕВИДЕНЦИИТЕ ОД ОБЛАСТА НА ТРУДОТ

Законот за евиденциите од областа на трудот е донесен во 2004 година¹ и досега има претрпено само едно изменување и дополнување, во 2008 година.² Со овој закон се уредува воспоставувањето на евиденции во областа на трудот (како евиденција на вработените работници, на невработените лица, на работодавците итн.) и се регулира начинот на водење на овие евиденции.

Станува збор за технички закон кај кој, освен зголемувањето на паричните казни за постапување спротивно на одредбите на овој закон, не настанале позначајни промени од гледна точка на правата на работниците.

Измената и дополнувањето од 2008 година главно се однесува на висината на казните. Покрај тоа, согласно новиот Закон за прекршоците од 2006 година воведена е постапката за помирување како начин за наплата на паричните казни (чл. 6, ЗИДЗЕОТ/08) и се укинува поднесувањето пријава за засновање на работен однос во случајот на приправниците (чл. 2).

Во врска со висината на казните, главно доаѓа до зголемување на казните кај сите засегнати страни: работодавците, одговорните лица кај работодавецот, работниците и лицата определени за водење на евиденциите. За издвојување се: прво, зголемувањето на минималната казна за работодавецот од околу 400 на 2.000 евра во денарска противвредност ако не ги води или неуредно ја води евиденцијата за вработените работници, за потребата од работници, за платите, за повредите при работа, за штрајкови организирани кај работодавецот и евиденцијата за корисниците на права од инвалидското осигурување (чл. 4); второ, зголемувањето на казната за истиот прекршок за директорот, односно друго одговорно лице кај работодавецот од околу 80 до 800 евра на 1.000 до 5.000 евра (чл. 4) и, трето, зголемувањето на казната од околу 30 до 300 евра на 200 до 500 евра за работниците кои

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

2. Закон за изменување и дополнување на Законот за евиденциите од областа на трудот, Сл. весник на РМ, 102/08.

нема да пријават промена на податоците запишани во евиденцијата за вработените работници, односно за невработени лица, ако се невработени, ако даваат неточни податоци или ако заминат на работа во странство, односно се вратат од работа во странство, а во пропишаниот рок нема да се пријават во Агенцијата за вработување (чл. 7).

ЗАКОН ЗА ПРАЗНИЦИ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Законот за празници на Република Македонија е донесен во мај 1998 година¹ и има претрпено само една измена и дополнување, во февруари 2007 година.² Претходно оваа материја беше регулирана со Законот за државни празници на Социјалистичка Република Македонија и Законот за празници на Социјалистичка Федеративна Република Југославија.

Со Законот за измени и дополнувања, бројот на празници од 8 се зголеми дури на 25. Најголем е бројот на зголемени празници за припадниците на верските и етничките заедници, а **Денот на трудот, кој според законот од 1998 се празнување 2 дена, на 1 и 2 мај, со законот за измени и дополнувања се намалува на еден ден и се празнува само на 1 мај.**

Членот 5, кој го регулира правото на работникот на надомест на плата и зголемена плата во согласност со законот и колективниот договор, остана непроменет.

1. Закон за празници, Сл. весник на РМ 21/98.

2. Закон за измени и дополнувања на Законот за празници, Сл. весник на РМ 18/07.

ЗАКЛУЧОК

ОПАЧИНАТА НА БИЗНИС РАЈОТ

Иако „транзицијата“ никако не завршува, спасоносното решение сепак се знае – привлекување на странски инвестиции, претворање на Македонија во посакувана бизнис дестинација, во бизнис рај за странските инвеститори. Убедена во точноста на формулата, македонската влада во 2007 година еуфорично го најави отпочнувањето на новата кампања за привлекување странски инвестиции под карактеристичен наслов: „Инвестирајте во Македонија – нов бизнис рај во Европа.“¹ Ваквата состојба на духот овозможи странските инвеститори да стекнат речиси мисионерски имиџ – од нив се очекува да не избават од кризата, овозможувајќи прилив на капитал врз основа на кој економијата потоа ќе фати залет.

Но, градејќи го бизнис рајот, рајот за странските инвеститори, често се заборава на цената на тој потфат. Македонија не е единствената што сака да ги привлече странските инвеститори. Многу други земји се оддадени на градењето бизнис раеви. За да дојдат токму овде, на инвеститорите треба да им се понуди нешто повеќе од она што го нудат останатите. А инвеститорите сепак не се некои нови месии кои се интересираат за благосостојбата на некои далечни народи. Нив ги интересира профитот, оплодувањето на нивниот капитал. Колку повеќе профит ќе можат да извлечат – толку попримамлив ќе биде дотичниот рај за нив. Но, која е цената што треба да се плати за тие да можат да извлекуваат што повисоки профити?

На интернет страницата на Агенцијата за странски инвестиции, меѓу другото, пишува: „Со цел да се поддржат компаниите и да се зголеми нивната меѓународна компетитивност, Владата воведе законски реформи во функционирањето на пазарот на трудот кои овозможуваат полесно вработување и отпуштање на работната сила.“² Зад оваа

1. „Македонија нов бизнис рај во Европа“, <http://www.vecer.com.mk/default.asp?ItemID=D6ECCAB4A8E429439B470C1BEBD31CF2>

2. “Labour Force”, <http://www.investinmacedonia.com/Default.aspx?item=menu&itemid=704&themeid=312>

опскурна изјава која сугерира успех, за кој владата очекува да биде пофалена, се крие опачината на градењето бизнис рај, се крие грдата стварност на намалувањето на работничките права, на руинирањето на многу човечки судбини. **Во име на флексибилноста на пазарот се жртвувани и се жртвуваат правата на работниците, бизнис рајот се гради врз плéките на работниците! Стварноста покажа дека градењето на бизнис рај истовремено значи и градење на работнички пекол!**

Во „Добата на транзицијата“ се жртвувани работниците и нивните права! Тоа јасно се гледа од анализата на измените во законската регулатива кои се однесуваат на работничките права. **Со константна посветеност, сите досегашни влади без исклучок, и оние предводени од СДСМ и оние предводени од ВМРО ДПМНЕ, ги намалуваа работничките права.** Дури и кога правата беа намалувани по малку, незабележително, кога ќе се набљудува тој процес кумулативно, ќе се забележи дека се работи за далеку од занемарливо намалување на работничките права. Овде, сумирајќи ги најважните сознанија од спроведената анализа, ќе посочиме на најважните намалувања и укинувања на работничките права кои ги извршија владите на СДСМ и ВМРО ДПМНЕ.

Билансот на владите предводени од СДСМ во однос на работничките права

Во време кога на власт беа коалициите предводени од СДСМ дојде до следните позначајни **намалувања на работничките права:**

- 1993: укинување на обврската за осигурување на приправниците кои вршат волонтерски работи (Закон за работни односи);
- 1993 и 2005: намалување на времетраењето за коешто отпуштениот работник како технолошки вишок имаше приоритет при вработувањето кај истиот работодавец (Закон за работни односи);
- 1993, 1997, 2003, 2005 и 2006: драстично намалување на времето за кое се исплатува паричниот надоместок за невработените лица (Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност);
- 1995: воведување можност за отказ без отказан рок (Закон за работни односи);
- 1995: намалување на должината на отказниот рок (Закон за работни односи);
- 1997, 2003 и 2005: намалување на износот на испратнината за лицата прогласени за технолошки вишок (Закон за работни односи);

- 1998: воведување на можноста за намалување на деветмесечниот период на породилно отсуство (Закон за работни односи);
- 1998: овозможување со колективен договор на ниво на работодавец да се пропишуваат помали права од правата утврдени со грански колективен договор (Закон за работни односи);
- 1998 и 2005: воведување и зајакнување на субјективните преференции на работодавецот при одлучувањето кои работници ќе бидат отпуштени при технолошки вишок (Закон за работни односи);
- 1998: укинување на судската заштита при прогласувањето технолошки вишок (Закон за работни односи);
- 2003 и 2005: пролонгирање на времетраењето и опсегот на работниот однос на определено време (Закон за работни односи);
- 2004: оневозможување лицата кои го прекинале работен однос по своја волја да ги остваруваат правата што се добиваат со стекнувањето на статусот невработено лице (Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност);
- 2004: укинување на одредбите со кои се регулира правото на работниците на учество во управувањето со акционерските друштва и друштвата во државна сопственост со што фактички е оневозможено остварувањето на ова право (Закон за трговските друштва);
- 2004 и 2006: воведување, а потоа укинување на одредбата за задолжително вклучување на претставник на вработените лица кај должникот во одборот на доверителите при стечајна постапка (Закон за стечај);
- 2005: воведување на можност за забрана на дејствување на синдикат (Закон за работни односи);
- 2005: значително отежнување на остварувањето на правото на штрајк (организатор може да е само синдикат, можност за отказ за време на штрајк, можност за судска забрана на штрајкот со право на надомест на штета на работодавецот итн.) (Закон за работни односи);
- 2005: намалување на средствата кои се издвојуваат за вработување на инвалидните лица (Закон за вработување на инвалидни лица);
- 2006: укинување на можноста за жалба по престанок на договорот за вработување при отворање на стечајната постапка (Закон за стечај);
- 2006: укинување на правото на основање Совет на вработените и учеството на претставници на работниците во Управниот одбор на јавното претпријатие (Закон за јавни претпријатија).

*

Што се однесува до **позитивните промени** кај работничките права за време на владеењето на СДСМ, за издвојување е следново:

- 1993: скратување на полното работно време од 42 на 40 часа неделно (Закон за работни односи);
- 1997: задржување на позитивните аспекти на регулативата што се однесува на инспекцијата на трудот (Закон за инспекција на трудот);
- 1997, 2003 и 2006: донесување временски закони со кои се олеснува вработувањето на неопределено време на одредени категории невработени лица кои потешко можат да бидат вработени;
- 2003 и 2005: воведување на одредби за недискриминација на работното место (Закон за работни односи);
- 2005: овозможување работните спорови да се решаваат по мирен пат (Закон за работни односи);
- 2005: воведување на посебна дневна платена пауза за доење на дете за работничката чие дете е на возраст до една година (Закон за работни односи);
- 2005: воведување општа забрана на ноќната работа за малолетните работници и на работниците над 57 години старост за жени и над 59 години за мажи (Закон за работни односи);
- 2005: овозможување работниците да покренат иницијатива за престанок на работодавачот ако тој не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеца последователно (Закон за работни односи);
- 2005: воведување на законски инструктивни рокови за забрзување на судските постапки по работни спорови, како и пропишување на максималното траење на судската постапка (Закон за парнична постапка);
- 2006: воведување на побарувања од повисок исплатен ред во кои спаѓаат нето платите и други побарувања на вработените (Закон за стечај);
- 2006: донесување на Закон за еднакви можности на жените и мажите.

Билансот на владите предводени од ВМРО ДПМНЕ во однос на работничките права

Позначајните **негативни промени** во законската регулатива до кои дојде за време на владеењето на ВМРО ДПМНЕ се следните:

- 2000: проширување на претходно воведените субјективни преференции на работодавецот при одлучувањето кои работници ќе бидат отпуштени при технолошки вишок (Закон за работни односи);

- 2000: укинување на можноста да се оствари право на старосна пензија само врз основа на остварен стаж (Закон за пензиско и инвалидско осигурување);
- 2007: укинување на правото на скратено работно време за работниците-инвалиди (Закон за пензиско и инвалидско осигурување);
- 2007: оневозможено е примањето на социјална парична помош ако на работникот работниот однос му престанал по негова вина или по негово барање, ако одбие понуда за вработување, која одговара на степенот на неговата стручна подготовка, или одбие обука, преквалификација или доквалификација заради вработување (Закон за социјална заштита);
- 2007: не е предвидено куќните помошници да бидат опфатени со Законот за безбедност и здравје при работа;
- 2007: се укина еден ден од празнувањето на Денот на трудот и сега празникот се празнува само на 1 мај (Закон за празници на Република Македонија);
- 2007: поместување на можноста вработените да се стекнат со акции бесплатно или по повластена цена да важи од 2012 година (Закон за трговските друштва);
- 2008: намалување на законски гарантираниот годишен одмор (Закон за работни односи);
- 2008: пролонгирање на рокот на работниот однос на определено време (Закон за работни односи);
- 2008: укинување на правото на приоритет при вработувањето на лицата прогласени за технолошки вишок (Закон за работни односи);
- 2008: овозможување работодавачот да отпушти одреден работник поради деловни причини и веќе следниот ден да вработи друг работник на истите работи со иста стручна подготовка и занимање (Закон за работни односи);
- 2008: намалување на основницата за пресметување на испратнината (Закон за работни односи);
- 2008: укинување на изречната забрана според која работникот во ноќна смена не смее да работи повеќе од една недела (Закон за работни односи);
- 2009: зголемување на државната контрола над синдикатите преку промена на критериумите за репрезентативност (Закон за работни односи);
- 2009: овозможување, преку дефиницијата на работното време, работникот да извршува какви било работни задачи, а не само оние кои се соодветни на неговото работно место (Закон за работни односи).

Што се однесува до позначајните **позитивни промени**, досието на ВМРО ДПМНЕ е следното:

- 2007: пропишување обврска за работодавачот да обезбеди здравствени прегледи за своите вработени најмалку на секои 18 месеци (Закон за безбедност и здравје при работа);
- 2007: проширување на правото на работникот да одбие извршување на работа со вклучување и на правото така да постапи во случај ако претходно не биде информиран за сите можни опасности и штетности, или ако работодавачот не му го обезбеди пропишаниот здравствен преглед (Закон за безбедност и здравје при работа);
- 2007: регулирање на вонсудското т.н. мирно решавање на работните спорови (Закон за мирно решавање на работните спорови);
- 2008: донесување на посебен закон за стечајците, но со доста ограничен опсег (Закон за материјално обезбедување на невработените лица поради приватизацијата на претпријатијата со доминантна сопственост на државата во периодот од 2000 до 2004 година);
- 2009: воведување забрана за психолошко вознемирување на работното место (т.н. мобинг) (Закон за работни односи);
- 2009: намалување на максималното траење на прекувремената работа од 10 на 8 часа неделно (Закон за работни односи).

Работничката гилотина на транзицијата

Сумарно кажано, билансот на досегашните влади, и оние предводени од СДСМ и оние предводени од ВМРО ДПМНЕ е следниов:

За време на СДСМ беше допуштено, меѓу другото, работниците да работат и до четири години, а тоа сепак да биде договор за вработување на определено време! Ако се одлучат преку штрајк да ги заштитат или унапредат своите права, поради промените во законската регулатива, тие доста потешко ќе можат да го започнат и ќе се соочат со можност од отказ поради организирање или учество во штрајкот, а самиот штрајк може судски да им биде забранет! И на хартија им беше укинато правото на работниците да учествуваат во управувањето со претпријатијата, кое и така во стварноста не се почитуваше! Беше воведен отказ без отказан рок, а покрај тоа беше намалена и должината на отказниот рок! На газдите им беше овозможено да отпуштаат работници како технолошки вишок единствено бидејќи не им се допаѓаат одредени работници, или ако тие премногу се бунат! При тоа, на овие

работници (без разлика што излегуваме од транзициската криза!) им следувахе сè помала испратнина, тие ја изгубија судската заштита, а времето за кое имаа приоритет при вработувањето во претпријатието од кое беа отпуштени се намали од четири на една година! Ако не се задоволни од својата работа и дадат отказ, оневозможено им е да ги остваруваат правата како невработени лица, а ако успеат некако да стекнат право на паричен надоместок во случај на невработеност, ќе се соочат со драстично намален период за кој се исплатува овој надомест! На работничките, пак, им беше дадено „правото“ предвреме да го прекинат породилното отсуство и да се вратат на работа побрзо?!

Од друга страна, за време на СДСМ, законското полно работно време е намалено од 42 на 40 часа неделно, воведени се одредби за недискриминација на работното место, даден е придонес за поголема рамноправност на половите на работното место, работничките добија право на посебна дневна платена пауза за доење на дете, а малолетните и повозрасните работници добија право да не вршат работа ноќе. Овозможено беше работниците да покренат иницијатива за престанок на работодавачот ако тој не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеца последователно, овозможено беше работните спорови да се решаваат по мирен пат и беа воведени законски инструктивни рокови за забрзување на судските постапки по работни спорови, а беше пропишано и максималното траење на судската постапка. Позитивните аспекти на регулативата што се однесува на инспекцијата на трудот се задржани, вклучително и задолжителната инспекција при секоја, макар и усна, пријава од работниците. За да се олесни вработувањето на невработените лица кои потешко можат да бидат вработени, во три наврати беа донесени временни закони за поттикнување на вработувањето.

За време на ВМРО ДПМНЕ, меѓу другото, беше допуштено работниците да работат и пет години со договор на определено време! Во текот на работното време, пропишано е, работниците треба да бидат на располагање на газдата да извршуваат работни задачи без разлика на дефиницијата на нивните работни места! Укината е заштитата работата во ноќна смена да не смее да трае подолго од една недела, а законски гарантираниот годишен одмор е намален на 20 дена! Укинато е правото на скратено работно време за работниците-инвалиди, а за сите работници е укината можноста да стекнат право на старосна пензија само врз основа на остварен стаж! На оној работник кој по свое барање ќе го прекине работниот однос или кај кого ќе биде констатирано дека по негова вина дошло до прекинување на работниот однос, без разлика на неговата материјална состојба, му е оневозможено да

прима социјална парична помош! На газдите им се проширени претходно воведените субјективни преференции при одлучувањето кои работници ќе бидат отпуштени како технолошки вишок, а на тие работници дополнително им е намалена основицата за пресметување на испратнината! Уште повеќе, на овие работници им е укинато правото на приоритет при вработувањето во претпријатието во кое работеле, а на газдата му е дадено крајно проблематичното право да отпушти работник поради деловни причини и веќе следниот ден да вработи друг работник на истите работи со иста стручна подготовка и занимање! А сето ова да помине со што помалку реакции, преку промена на критериумите за репрезентативност, дополнително е ослабната моќта на синдикатите и е зајакната државната контрола над нив!

Од друга страна, за време на ВМРО ДПМНЕ, намалено е максималното законско траење на прекувремената работа од 10 на 8 часа неделно и воведена е забрана за психолошко вознемирување на работното место. Потоа, пропишана е обврска за работодавачот да обезбеди здравствени прегледи за своите вработени најмалку на секои 18 месеци и проширено е правото на работникот да одбие извршување на работа со вклучување и на правото така да постапи во случај ако претходно не биде информиран за сите можни опасности и штетности, или ако работодавачот не му го обезбеди пропишаниот здравствен преглед. Регулирано е и вонсудското т.н. мирно решавање на работните спорови и донесен е посебен закон за стечајците, но дури по долготрајниот притисок од стечајците и со доста ограничен опсег.

Како што може да се забележи од овој приказ – и кога на власт бил СДСМ и кога на власт бил ВМРО ДПМНЕ, **далеку побројни и посуштински се негативните отколку позитивните промени во законската регулатива што се однесува на работничките права.** Тоа ни дава за право да тврдиме дека покрај доста рекламираната регулаторна гилотина, во Македонија и од страна на СДСМ и од страна на ВМРО ДПМНЕ се спроведува политиката на **работничка гилотина**, на намалување на работничките права со цел да се овозможат повиоки профити за оние што милозвучно се нарекуваат инвеститори и претприемачи, а чие најпрецизно име е – капиталисти. И двете гилотини ја имаат истата цел, но работничката гилотина со себе повлекува далеку посериозни реперкусии по животот на десетици илјади луѓе. Прикажаниот биланс од политиката на работничка гилотина доста јасно, за секому да му биде очигледно, покажува што е жртвувано, кои права повеќе не постојат за да се постигне таа „возвишена“ цел со опскурно име „флексибилност на пазарот на труд“. Има ли подобар доказ за отуѓувањето на човечките производи од човекот, кога постои толку

изразена готовност за некоја апстрактна цел да се жртвуваат живи битија, од крв и месо? Ако комунистите постојано се напаѓани токму поради ова, која е легитимноста тоа да се прави ако истовремено пазарот се става пред луѓето, ако за флексибилноста на пазарот на труд некој се чувствува надлежен да ги жртвува правата на трудбениците?!

И работничките права се човекови права!

Транзицијата од поранешниот во сегашниот општествено-економски систем не беше замислена и не смее да се сведе само на трансформација на државната во приватна сопственост и на премин од планска во пазарна економија. Клучен елемент на промената на општествено-политичкиот систем беше и преминот од партиска диктатура во (претставничка) демократија, во која ќе се почитуваат човековите права.

Статусот на човековите права во Република Македонија, 20 години од почетокот на транзицијата, сè уште е незадоволителен, сè уште не прави „млада“, „недоразвиена“ демократија. Но, при оценката што и недостасува на оваа млада, недоразвиена демократија, обично одговорите се концентрираат на незадоволителното досие во поглед на остварувањето на личните и политичките права. И ние сметаме дека личните и политичките права се многу важни за обезбедувањето на живот достоин за човекот и ги осудуваме сите власти, десни и леви, кои ги кршат личните и политичките права на своите граѓани. Но, истовремено сметаме дека и работничките права се важен сегмент од корпусот на човекови права, сегмент без кој целината е нецелосна.

Во Република Македонија работничките права во претходните 20 години драстично се намалија преку промените во законската регулатива, а многу од правата кои и понатаму фигурираат во законските акти не се почитуваат. Оттука, досието на работничките права, како составен дел од човековите права, е исклучително лошо и фрла сериозна дамка врз севкупната состојба со човековите права во нашата земја.

Но, најстрашното сознание од сведувањето на билансот на „транзицијата“ не е жртвувањето на работниците и нивните права на Левијатанот на „слободниот“ пазар. Најстрашното сознание е што и покрај тоа што се жртвувани работниците и нивните права, тоа нема некој поголем ефект врз „заживувањето на економијата“!

Светската економска криза јасно ја покажува темната страна на неолибералистичката глобализација. Крајно време е критички да ја преиспитаеме оправданоста на догмите на неолибералистичкото

едноумие и повеќе да не жртвуваме неброени човечки судбини на апстрактните идеолошки догми.

А што се однесува до самите работници, тие треба конечно да престанат да чекаат некој друг да се бори за нивните права. Како што посочи во една прилика Максим Горки – „права не се даваат, права се земаат.“



Со константна посветеност, сите досегашни влади без исклучок, и оние предводени од СДСМ и оние предводени од ВМРО ДПМНЕ, ги намалуваа работничките права. Дури и кога правата беа намалувани по малку, незабележително, кога ќе се набљудува тој процес кумулативно, ќе се забележи дека се работи за далеку од занемарливо намалување на работничките права.

