

ПРИРАЧНИК

ЗА ПРАВАТА НА РАБОТНИЦИТЕ
ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



MULTIKULTURA

Овој прирачник е подготвен во рамки на проектот “Промовирање и зајакнување на социјалниот дијалог”, имплементиран од Здружение Мултикултура- Тетово и финансиран од Олоф Палме Интернационал Центер и поддржан од Владата на Шведска.

Ставовите изразени во овој прирачник ги одразуваат мислењата и ставовите на авторот, и не ги претставуваат мислењата на донаторот.

Прирачникот е изработен од: **ЗДРУЖЕНИЕ МУЛТИКУЛТУРА - Тетово**

Автор: Доц. д-р Арта Селмани-Бакиу

Лектура: Благојка Здравковска- Адамова

Дизајн: Семир Алими

Датум: Јули, 2021

Место: Тетово, Северна Македонија

Содржина

Вовед.....	4
Поим на трудово право – Што претставува трудово право?	5
Дефинирање на работниот однос според Законот за работните односи.....	6
Субјекти на трудово право според позитивното законодавство на РСМ.....	6
Основни начела на засновање на работниот однос меѓу работникот и работодавецот.....	7
Законска рамка на правата и обврските од трудово право во РСМ.....	11
Значајноста на Меѓународната организација на трудот за сите прашања околу областа на трудот	15
Како се дефинира дискриминацијата на работа?.....	16
Забрана на дискриминација според законодавството на СРМ.....	16
Форми и видови дискриминација	17
Што не се смета за дискриминација според Законот за работните односи?	18
Процеси на засновање на работниот однос	19
Услови за засновање на работниот однос.....	19
Општи услови за засновање на работниот однос:	20
Полова еднаквост при објавување слободни работни места.....	21
Права и обврски на работодавецот (во однос на обезбедување на потребата од работници)	22
Права и обврски на кандидатот (во текот на склучувањето на договорот за вработување).....	23
Забрана на вознемирување, полово вознемирување и за психичко вознемирување на работното место (мобингот).....	23
Што претставува мобинг и каде може да се обратам за овој вид вознемирување?	24

Работно време	27
Како може да се организира работа со неполно работно време (part time)?	27
Право на работникот на паузи, одмори и отсуства	27
Пауза за време на работното време	28
Годишен одмор	28
Платен одмор	29
Неплатено отсуство	29
Категорија на работници кои уживаат посебна заштита.....	30
Елиминирање на детскиот труд	31
Како можам да барам заштита за повреда на правата од работниот однос?	33
Надлежни органи и организации за реализација на правата и за заштита на работниците	34
Синдикално организирање.....	35
Право на работникот за штрајк	37
Плаќање на работата	38
Кои се мои обврски како работник?	44
Обезбедување на условите на работа – обврска на работодавецот	45
Како ќе му се надомести штета причинета на работникот на работа или во врска со работата?.....	47
Работници „на црно“	48
Кои се правните основи за престанок на работниот однос и кои права произлегуваат од престанокот на работниот однос?	49
Права кои произлегуваат од престанокот на работниот однос.....	49
Референци	51

Правата на работниците се неутуѓиви права и се значаен дел од основните човекови права. Република Северна Македонија (во понатамошниот текст РСМ) од својата независност, па до денес, има направено многу реформи и има постигнато напредок во дефинирањето на правата на работниците и во воспоставувањето ефективни механизми за нивната заштита. Преку измените во законодавството, усогласувањето со европските стандарди и прописите на Меѓународната организација на трудот, направено е големо и позитивно достигнување, што овозможува поголема контрола и поголема заштита на работничките права. И покрај досегашните достигнувања во областа на правата на работниците, главниот проблем во РСМ останува фактот дека голем број случаи од практиката не ги следат овие промени и реформи, проблем што навистина влијае врз непочитувањето на правата на работниците.

Прирачникот претставува детален преглед на позитивното трудово законодавство за правата на работниците. Пред се, прирачникот ќе им служи на сите вработени, но и на сите оние кои се подготвуваат да вклучат во работниот процес. Тие ќе имаат можност да добијат информации за тоа какви права уживаат и која правна заштита можат да ја побараат во ситуации на кршење на нивните работнички права. Затоа, во понатамошниот текст на овој прирачник, прво се дава дефиниција на работниот однос, потоа се продолжува со позитивната и меѓународната правна рамка која ги регулира правата и обврските што произлегуваат од работниот однос. Овој прирачник, имено, ќе им служи на работниците за да се запознаат со некои од нивните основни работнички права, вклучувајќи ги: правата кои произлегуваат од договорот за вработување; слободата на засновање работен однос и избор на професија (начело на доброволност); заштитата од директна и индиректна дискриминација; заштитата од психолошко вознемирување (мобинг); заштитата од полова дискриминација; правото на ограничување на времетраењето на работата; правото на паузи, одмори и отсуства; правото на безбедност при работа; правото на плата; правото на надомест за причинетата штета; правото на синдикално организирање; правото на штрајк; начините за заштита на правата; како и правата што произлегуваат од престанокот на работниот однос.

Прирачникот дава и информации за условите за засновање на работниот однос, истакнувајќи ја во овој поглед минималната возраст за вработување која е 15 години, како и за ситуации и форми на злоупотреба на децата од возрасните. Сепак, она што е поважно се законски загарантираните принципи за посебна заштита на одредени категории работници (заштита на посебна категорија на вработени: жени, младите лица, повозрасни работници и инвалидни лица). За нив повеќето граѓани не се информирани (правата што им се гарантирани со закон), а, од друга страна, работодавците продолжуваат со непочитување на правата на оваа категорија вработени. Затоа, важно е да се напомене дека овој прирачник ќе им служи на сите граѓани за да се запознаат со сите права во областа на трудовото право.

Трудово право претставува правна дисциплина која ги опфаќа севкупните правни правила (норми) со кои се уредуваат работно-правните односи, институциите и правните односи, кои се во непосредна врска со засновањето, остварувањето и раскинувањето на работните односи, како и мерките на посебната заштита и социјалното осигурување, кои општествената заедница им ги гарантира на лицата од работен однос.¹

Работниот однос го претставува основниот предмет на работниот процес кој ги вклучува сите права и обврски кои се создаваат како со воспоставување на работниот однос така и за време на работата, вклучувајќи ги и начините на престанување на работниот однос. Имено, во контекст на работниот однос, важно е законски да се регулираат некои процеси, кои детално се објаснети во овој прирачник, како што се:

- Вработувањето;
- Систематизација на работниците;
- Работното време;
- Паузи и отсуства;
- Плаќањето на работниците за извршената работа;
- Права и обврските на работниците;
- Права и обврските на работодавецот;
- Престанување на работниот однос .

Покрај работниот однос, многу важни аспекти кои мора да се земат предвид и кои се дел на законската регулатива во областа на трудот се вбројуваат и:

1. Заштита на работниците:

- А. Заштита од повреди при работа;
- Б. Заштита од професионални заболувања;
- В. Обезбедување поволни услови за работа;
- Г. Заштита на посебна категорија на лица – жените, младите лица, инвалидите и повозрасните лица.

¹Андон Мајхошев, Војо Беловски, Трудово право (авторизирани предавања), 2012, стр. 9

2. Вработувањето

- A. Обезбедување работа за сите баратели на работа;
- B. Обезбедување права за време на привремена невработеност (паричен надоместок, право на здравствена заштита).

3. Органи, организации и институции во областа на трудово право

- A. Синдикати;
- B. Инспекција на трудот;
- B. Управни органи

Дефинирање на работниот однос според Законот за работните односи

Работниот однос е договорен однос меѓу работникот и работодавецот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавецот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавецот (член 5, ст. 1, Закон за работните односи, во понатамошниот текст ЗРО).

Субјекти на трудово право според позитивното законодавство на РСМ

- Физичките и правните лица кои засноват работен однос,
- Работникот,
- Работодавецот – правното и физичкото лице како и други субјекти (органи на државна управа, органи на локална самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво) кој вработува работник, врз основа на договор за вработување.

1. Начело да договорно засновање на работниот однос

- Работниот однос се заснова преку заемна согласност помеѓу работникот и работодавецот.
- „Работниот однос“ е договорен однос меѓу работникот и работодавецот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавецот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавецот (член 5, ст. 1, ЗРО).

2. Начело на единственост на работниот однос

- Начелата, обврските и правата од работниот однос, регулирани со Законот за работните односи се однесуваат на сите работници кои работат, без оглед каде го засновале работниот однос.
- Со Законот за работните односи се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавците кои се воспоставуваат со склучување договор за вработување. Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и со договор за вработување (член 1, ЗРО).
- Законот за работните односи ги уредува и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници (член 3, ст. 1, ЗРО).

3. Начело на право на работа

- Секој има право на работа, слободен избор на работно место, праведни и поволни услови за работа и заштита од невработеност (член 23, ст. 1, Универзална декларација за човековите права).²
- Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност (член 32, ст. 1 на Уставот).

4. Начело на доброволност

- Работниот однос се заснова со изразување слободна волја на работникот.
- Работниот однос е договорен однос помеѓу работникот и работодавецот.
- Избегнување на принудната работа, одбегнување на можноста некое лице да биде принудено да работи против негова волја.
- Се забранува присилна работа (член 11, ст. 3 на Уставот).

²<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

5. Начелото на еднаквост и рамноправност

- Сите граѓани имаат еднакви права на вработување, и меѓу нив не се прави разлика, ниту им се даваат и признаваат какви било привилегии.
- Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место (член 32, ст. 2 на Уставот).
- Законот за работните односи ја забранува дискриминацијата при вработување и за време на работа.
- Работниците засноват работни односи без оглед на својата национална, расна и родова припадност, и без оглед на јазикот, образованието, социјалната и политичката позиција.
- Граѓаните на РСМ се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување; имотната и општествената положба (член 9, ст. 1 на Уставот).

6. Начело на надградување за вложениот труд

- Надградување за вложениот труд е уставна категорија и претставува основно начело за засновање на работниот однос.
- Секој вработен има право на соодветна заработувачка (член 32, ст. 3 на Уставот).
- Работодавецот е должен на работникот да му обезбеди соодветно плаќање за вршењето на работата во согласност со одредбите од членовите 105 до 114 на Законот за работните односи.

7. Начело на лична одговорност

- Работникот кој на работа или во врска со работата намерно или од тешка небрежност му има предизвикано штета на работодавецот е должен да ја надомести (член 156, ЗРО).
- Ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, работодавецот е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надоместок на штета (член 159, ЗРО).

8. Начело на безбедност и здравје при работа и на правата на работниците

- Работникот има право за заштита при работа (Закон за безбедност и здравје при работа).
- Работодавецот мора да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за заштита при работата (член 42, ЗРО).

- Заштита на вработените од физички повреди и професионални заболувања, заштита на нивната морална личност,
- Работникот има права да се запознае со сите опасности на работното место, како и заштитни мерки кои треба да се користат на тоа работно место од работникот.
- Работникот има право да одбие да работи на работно место, ако му се заканува непосредна опасност по живот и здравјето, поради неспроведување на пропишаните мерки за заштита при работа.
- Работникот може да му го откаже договорот за вработување на работодавецот, ако во рок од 3 дена откако претходно писмено го предупредил, работодавецот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето (член 100, ст.,1, т. 5, ЗРО).
- На работниците им е обезбедена и заштита на правата од работен однос. Оваа заштита работникот ја остварува кај работодавецот, надлежниот суд, синдикатот, административните органи – органите на управата, инспекциските органи и други органи и установи во согласност со закон. Работникот ги има на располагање и методите за мирно решавање на споровите од областа на работните односи: помирување, медијација (посредување), арбитража.

9. Начело на организирање на работниците и работодавците

- Правото на организирање на работниците и работодавците, претставува нивно субјективно право.
- Заради остварување на своите економски и социјални права, граѓаните имаат право да основаат синдикати. Синдикатите можат да основаат свои сојузи и да членуваат во меѓународни синдикални организации (член 37 на Уставот).
- Работниците имаат право, по свој слободен избор, да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тој синдикат (членовите 184-202, ЗРО).

10. Начело на недискриминација во работните односи

- Работодавецот не смее барателот на вработување (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или работникот да го става во нееднаква положба поради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или поради други лични околности (член 6, ст. 1, ЗРО).

Конвенциите кои ја забрануваат дискриминацијата при работните односи:

Конвенција бр. 4 на МОТ - ноќната работа на жените; Конвенција бр. 5 на МОТ - заштитата на мајката; Конвенција бр. 111 - заштита на правата на работните односи на малцинствата; Конвенциите бр.100 и 101 против половата дискриминација; Конвенцијата за еднаквиот систем на плаќање на работниците од машки и женски пол; Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето - политика за еднакви можности за сите; Конвенција бр. 156 и Препораката бр.165 за работниците со семејни обврски; Меѓународната конвенција за елиминација на сите форми на расна дискриминација, 1965.



I. Нормативни акти што ги донесува државата

Уставот на РСМ ³

(Ги уредува основните принципи, права и обврски на вработените лица, основни одредби во врска со положбата, правата и обврските на вработените).

Законот за работните односи⁴

(Со овој закон се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавците кои се воспоставуваат со склучување договор за вработување ⁵

. Овој закон ги уредува и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници, доколку со друг закон поинаку не е определено).⁶

Законот за заштита од вознемирување на работно место⁷

(Целта на Законот е спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место, односно местото на работа и обезбедување здрава работна средина).⁸

Законот за еднакви можности на жените и мажите ⁹

(Со овој закон се уредува воспоставувањето на еднаквите можности и еднаквиот третман на жените и мажите, основните и посебните мерки за воспоставување еднакви можности на жените и мажите, правата и обврските на одговорните субјекти за обезбедување еднакви можности на жените и мажите, постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите).¹⁰

³ <https://sobranie.mk/content/ustav%20al/ustav%20rsm-al-ok.pdf>

⁴ <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>

⁵ Член 1 на Законот за работните односи

⁶ Член 3 на Законот за работните односи

⁷ 7 Закон за заштита од вознемирување на работно место, Службен весник на РМ, бр. 79/2013, <https://www.mtsp.gov.mk>

⁸ 8 Член 3 на Законот за заштита од вознемирување на работно место

⁹ 9 Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ, бр.

166/2014) https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf

¹⁰ Член 1, ст. 1 на Законот за еднакви можности на жените и мажите

Законот за спречување и заштита од дискриминација ¹¹

(Со овој закон се уредуваат превенцијата и забраната од дискриминација, облиците и видовите дискриминација, постапките за заштита од дискриминација, како и составот и работата на Комисијата за спречување и заштита од дискриминација. Цел на овој закон е обезбедување на принципот на еднаквост и спречување и заштита од дискриминација во остварување на човековите права и слободи).¹²

Законот за волонтерството ¹³ (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).¹⁴

Законот за вработување и работа на странци ¹⁵ (Со овој закон се уредуваат условите и постапката под кои странци можат да се вработуваат или да работат во РСМ, освен ако со меѓународен договор поинаку не е утврдено. Странец се смета како вработено лице во РСМ кога врз основа на договор за вработување ќе заснова работен однос кај работодавец чие седиште или место на живеење е во РСМ или кога ќе стекне статус на самовработено лице согласно со овој закон. Услугите обезбедени од странци и другите облици на работа, кои ги извршуваат странци врз основа на договори за работа или други договори согласно со граѓанското право, а кои се спроведуваат на територијата на РСМ за ограничен временски период, се сметаат за работа извршена од странци согласно со овој закон).¹⁶

Законот за вработените во јавниот сектор ¹⁷ (Со овој закон се уредуваат општите начела, класификацијата на работните места, евиденцијата, видовите на вработувања, општите права, должности и одговорности, мобилноста, како и други општи прашања за вработените во јавниот сектор).¹⁸

¹¹ Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на РМ, бр. 11/2019 <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2019/27,5-Zakon%20za%20zastita%20od%20diskriminacija.pdf>

¹² Член 1 и 2 на Законот за спречување и заштита од дискриминација

¹³ Закон за волонтерството, Службен весник на РМ, бр. 85/2007 <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakonot-za-volonterstvoto-09-07-2007.pdf>

¹⁴ Член 1 на Законот за волонтерството

¹⁵ Закон за вработување и работа на странци, Службен весник на РМ, бр. 70/2007 https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/stranci_osnova.pdf 16 Neni 1 i Ligjit për punësim dhe punën e të huajve

¹⁶ Член 1 на Законот за вработување и работа на странци

¹⁷ Закон за вработените во јавниот сектор, Службен весник на РМ, бр. 27/2014, https://www.ssm.org.mk/sites/default/files/files/dokumenti/2016/06/1_5.pdf

¹⁸ Член 1 на Законот за вработените во јавниот сектор

II. Колективни договори ¹⁹ (Договор кој ги регулира заедничките интереси на работодавецот и работникот)

- а) Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството;
- б) Општиот колективен договор за јавниот сектор;
- г) Општиот колективен договор за јавниот сектор за државните органи, органи на единици на локална самоуправа, институции, јавни претпријатија, субјекти, агенции, фондови и други правни лица, кои вршат активности од јавен интерес.

III. Општи акти на претпријатија и работодавци

- Акти на владата и административните тела кои регулираат некои важни односи за спроведување на законите во областа на работните односи;
- Акти на владата – уредби, одлуки;
- Акти на органи на државна управа – правилници, наредби, упатства.

IV. Меѓународните документи за регулирање на правата и обврските во областа на работните односи се:

- Повелба на ООН (1945)
- Универзална декларација за човековите права (1948)
- Меѓународен пакт за економски, социјални и културни права (1976)
- Конвенција за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените (1982)
- Повелба за основните права на Европската унија (2000)
- Европска социјална повелба (1965)
- Европска Конвенција за заштита на човековите права и основните слободи (1950)
- Европска Конвенција за социјална заштита (1972).

¹⁹ За повеќе околу колективните договори <https://www.ssm.org.mk/mk/kolektivni-dogovori-1>



Значајноста на Меѓународната организација на трудот за сите прашања околу областа на трудот

- Главната улога на Меѓународната организација на трудот е ориентирана кон одржување на мирот во светот преку воспоставување социјална правда и материјална еднаквост. Меѓународната организација на трудот е посветена и кон промовирањето меѓународно признаени човекови права и работнички права, извршувајќи ја својата начелна мисија дека социјалната правда е од суштинско значење за универзален и траен мир.²⁰
- Оваа организација преку своите механизми има за цел: обезбедување вработувања; подобрување на животниот стандард; обезбедување поволни услови за работа во кои ќе биде сочуван психофизичкиот интегритет на работниците; наградување на работниците не само за обезбедување елементарна егзистенција, туку и за подобар достоинствен живот; неговата културна, духовна и професионална афирмација, без оглед на расата, верската припадност, полот; регулирање на позицијата на работниците на меѓународен план.
- Меѓународната организација на трудот ги обединува работодавците, синдикатот и владата, во процесот на подобрувањето на социјалната правда, животните и работните услови. Оваа меѓународна организација функционира по моделот на трипартиитност – претставниците на владата, работодавците и работниците како членови на делегации на државите членки на МОТ / 2:1:1.
- Меѓународната организација на трудот своите активности ги базира на следниве основни принципи:
 - Отфрлање на злоупотребата на детскиот труд;
 - Соодветен надомест;
 - Еднаков третман;
 - Еднаков систем на плаќање;
 - Системи за проверка;
 - Трудот да не биде сметан како средство на трговија,
 - Пристојни работни услови;
 - Право на здружување.²²

²⁰ <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

²¹ Андон Мајхосев, Војо Беловски, Трудово право (авторизирани предавања), 2012, стр. 42

²² Ибидем, стр.43

Место на РСМ во Меѓународна организација на трудот?

Република Северна Македонија е членка на МОТ од 1993 година и како членка има ратификувано бројни конвенции на Меѓународната организација на трудот.

Како се дефинира дискриминацијата на работа?

Во смисла на Конвенцијата бр. 111 на МОТ – за дискриминација во однос на вработувањето и занимањето, „дискриминација“ претставува:

а) Секое правење разлика, исклучување или давање предимство врз основа на раса, боја на кожа, пол, вера, политичко уверување, национално или социјално потекло, кое има за последица укинување или нарушување на еднаквите можности или третман при вработувањето или занимањето.

б) Секое друго правење разлика, исклучување или давање предимство кое има за последица укинување или нарушување на еднаквите можности или третман при вработувањето и занимањето кое ќе го утврди заинтересираната членка по советувањето со репрезентативната организација на работодавците и работниците, доколку постојат, и други соодветни тела (член 1 на Конвенцијата).²³

Забрана на дискриминација според законодавството на СРМ

Еднаков пристап до вработување во РСМ е загарантирано со Уставот, Законот за спречување и заштита од дискриминација и со Законот за работни односи.

Законот за спречување и заштита од дискриминација

- Дискриминација е секое разликување, исклучување, ограничување или давање првенство што се заснова на дискриминаторска основа, со сторување или несторување, што имаат за цел или резултат спречување, ограничување, признавање, уживање или остварување на правата и слободите на одредено лице или група на еднаква основа со други. Ова ги опфаќа сите форми на дискриминација вклучително и оневозможување на соодветно приспособување и оневозможување на пристапност и достапност на инфраструктурата, добрата и услугите (член 6).

Законот за работните односи

- Работодавецот не смее кандидатот за вработување или работникот, да го става во нееднаква положба поради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, религиозното, политичко

²³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или поради други лични околности. На жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со: пристапот до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата; условите за работа; еднаква исплата за еднаква работа; професионални шеми за социјалното осигурување; отсуство од работа; работно време и откажување на договорот за вработување (член 6, ст. 1 и 2).

Дискриминација, во смисла на членот 6 на ЗРО, кај работодавецот е забранета во однос на:

1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;

2) напредувањето во работата;

3) пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;

4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;

5) откажувањето на договорот за работа и

6) правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавците или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластиците кои произлегуваат од тоа членство.

Форми и видови дискриминација

Директна дискриминација, е секое постапување условувано со некои од основите од членот 6 на ЗРО со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи (член 7, ст. 2, ЗРО).

Индириктна дискриминација, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или практика, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон (член 7, ст. 3, ЗРО).

Што не се смета за дискриминација според Законот за работните односи?

Не се смета за дискриминација правењето разлика, исклучувањето или давањето предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од членот 6 на ЗРО претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен. Сите мерки предвидени со Законот кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите, повозрасните работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација.

Во однос на условите на вработување, работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само затоа што имаат договор за вработување на определено време, освен ако различниот третман е оправдан од објективни причини. Периодот на стекнување квалификации во однос на одредени услови е ист при вработување на работниците на неопределено време, како и за работниците на определено време, освен ако периодот на стекнување квалификации не е подолг од времетраењето на договорот за вработување на определено време (членот 8, ЗРО).

Дали во РСМ има дискриминација при вработувањето и во текот на работата?

И покрај законските одредби со кои се забранува родовата дискриминација, во нашава држава се уште се соочуваме со ситуации на дискриминација како во приватниот така и во јавниот сектор. Најчесто ситуациите на дискриминација започнуваат од огласите за вработувања, интервјуата како и во текот на работата.

Почести случаи на дискриминација, се дискриминација врз политичка основа, како и полова, верска, етничка основа. Евидентни се и дискриминаторските ситуации на посебната категорија работници (бременни жени, деца, инвалиди) на кои не им се обезбедуваат соодветни услови за реализација на работниот процес без пречки.

Процеси на засновање на работниот однос

Како што веќе е спомнато погоре, **работниот однос** е договорен однос меѓу работникот и работодавецот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавецот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавецот (член 5, ст. 1, т. 1, ЗРО).

Работниот однос се заснова преку потпишување договор за вработување со кој се предвидуваат правата и обврските на договорните страни – работникот и работодавецот. Работодавецот е должен да го пријави/одјави работникот во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во Агенцијата за вработување на РСМ, по електронски пат или непосредно во Агенцијата (член 13, ст. 3, ЗРО).

Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавецот да го пријави во задолжителното социјално осигурување (член 13, ст. 7, ЗРО). Договорна слобода е изразена и во Законот за работните односи, според кој: „Работодавецот има право на слободно одлучување, со кој кандидат кој ги исполнува пропишаните договорени, односно од работодавецот барани услови за вршење на работата, почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување“ (член 21, ЗРО). Договорот за вработување мора да биде во согласност со законот, колективниот договор и општите акти на работодавецот, во спротивно договорот за вработување е ништовен. Глоба во износ од 6.000 до 7.000 евра, во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавец – правно лице, ако: не е склучен договор за вработување меѓу работникот и работодавецот и работодавецот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност пред стапување на работникот на работа (член 264, ст. 1, ЗРО).

Услови за засновање на работниот однос

Условите за вршење на работа се определени со закон, актот на работодавецот, односно условите барани од работодавецот. Работодавецот е должен со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Оваа обврска не се однесува на помалите работодавци (член 19, ст. 1 и 2, ЗРО).

Општи услови за засновање на работниот однос

- **Годишна возраст определена со закон** –минимална возраст е 15- годишна возраст. За одредени работни места, вработување деца под 15-годишна возраст не е дозволено поради евентуален ризик за нивниот живот и здравје. Работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст во работниот однос имаат посебна заштита (член 172, ЗРО). На работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст работодавецот не смее да им наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфичности (член 173, ЗРО).
- **Општа здравствена способност** која се докажува со лекарски преглед и лекарско уверение. Инвалидот кој е оспособен за одделни работи, се смета дека има здравствена способност за склучување договор за вработување за тие работи (член 19, ст. 3, ЗРО)
- **Вработување странски државјани**

Странски државјани или лица без државјанство можат да склучат договор за вработување (член 20, ЗРО). Странците за да бидат вработени, самовработени или да работат во РСМ, мора да имаат дозвола за привремен престој издадена од Министерството за внатрешни работи или работна дозвола издадена од Агенцијата за вработување на РСМ или престој регулиран по друга основа во РСМ. Во постапката за добивање дозвола за привремен престој за работа во согласност со закон, Агенцијата за вработување на РСМ дава мислење врз основа на утврдена квота за работни дозволи и тековните потреби на пазарот на трудот во РСМ.²⁴

Многу е важно да се истакне дека начелото на забрана на дискриминација важи и за вработените странски државјани. При вработување или работа на странец, работодавачот не смее кандидатот за вработувањето, односно работата да го стави во нееднаква положба поради 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 поради други лични околности. Забраната на директна или индиректна дискриминација во овие случаи се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и работникот, согласно со Законот за работните односи.²⁵

²⁴ Член 4, ст. 3, Закон за вработување и работа на странците, https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/stranci_osnova.pdf

²⁵ Ибидем, член 4, ст. 6

Полова еднаквост при објавување слободни работни места

Работодавецот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата (член 24, ст. 1, ЗРО). Објавувањето на слободното работно место не смее да сугерира дека работодавецот дава кај вработувањето предност на определен пол, освен во исклучокот од ставот 1 на членот 24 на ЗРО.



Права и обврски на работодавецот (во однос на обезбедување на потребата од работници)

Законот за работните односи детално ги дефинира правата и обврските на работодавецот, но и обврските на кандидатот кој се пријавува за вработување. Правата и обврските се определени во членот 25 на ЗРО, според кој: во текот на процесот на изборот на кандидатите, работодавецот може да бара од кандидатот само приложување докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите, со што се обезбедува заштита на личноста и приватноста на кандидатот. Многу е значајно да се истакне важноста на законската одредба според која кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос, т.е. работодавецот нема право да поставува прашања кои не се директно поврзани со работното место. Од друга страна, работодавецот при склучувањето на договорот за вработување не смее да бара податоци за семејниот, односно брачниот статус и планирањето на семејството, односно доставување други исправи и докази кои не се во непосредна врска со работниот однос. На работодавецот не му е дозволено да бара приложување на тест за бременост или потврда за таков тест за време на склучувањето на договорот за вработување.

Доколку работата предизвикува значителен ризик за здравјето на мајката и детето, работнички кои неодамна се породиле или дојат, работодавецот е должен да ја извести работничката за опасностите кои произлегуваат од работата при склучувањето на договорот за вработување. Меѓутоа, во нашата практика, постојат многу ситуации на прекршување на оваа одредба, особено при поставување прашања до кандидатката за вработување дали е „бремена“, и „дали планира да забремени во блиска иднина“.²⁶

Работодавецот не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување или потпишувањето спогодба во врска со престанок на работниот однос. При склучувањето на договорот за вработување работодавецот може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот за вработување. При склучување договор за вработување кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавецот на своја сметка го испрати на здравствен преглед. Проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдување на здравствените способности на кандидатот не смеат да се однесуваат на околностите коишто не се во непосредна врска со работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување. Неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната на дискриминација, во рок од 15 дена од приемот на известувањето од работодавецот може да бара надомест на штета пред надлежниот суд (член 181, ст. 7, ЗРО).

²⁶ Дискриминација во поглед вработување на жени и мажи <https://kariera.mk/article/448/diskriminacija-vo-pogled-vrabotuvanje-na-zheni-i-mazhi>

Права и обврски на кандидатот (во текот на склучувањето на договорот за вработување)

При склучувањето на договорот за вработување кандидатот е должен да му достави на работодавецот докази за исполнување на условите за вршење на работата и да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или за други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот, или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт. Кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос (член 26, ЗРО). Работодавецот во рок од 5 работни дена од денот на склучувањето на договорот за вработување мора да го извести кандидатот писмено кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран и да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

Забрана на вознемирување, полово вознемирување и за психичко вознемирување на работното место (мобингот)

Иако работата се смета за еден од најдобрите начини на кои едно лице се почитува себеси, за жал честопати се трансформира во еден друг метод преку кој вработените доживуваат јавно понижување, дискриминација, како и разни психички и сексуални вознемирувања. Со овие ситуации се соочуваат многумина работници во нашава земја, кои не ги пријавуваат проблемите пред надлежните органи токму поради непријатните ситуации со кои може да се соочат во својот приватен и професионалниот живот. Треба да се напомене дека во нашава земја постојат различни правни механизми кои ни овозможуваат да се заштитиме од разни вознемирувања на работното место. Но, пред се, треба да разјасниме што подразбираме под поимот „вознемирување на работа“?

Законот за заштита од вознемирување на работно место²⁷ во членот 4 забранува секаков вид вознемирување на работно место, како и злоупотреба на правата за вознемирување на работно место.²⁸ Вознемирувањето во нормативен аспект значи секое непожелно однесување предизвикано поради расно и етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или поради други лични околности кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на вработениот му предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување. И во Законот за работните односи се прави разлика меѓу вознемирувањето, полово вознемирување и психичко вознемирување, а кои претставуваат дискриминација. Според ЗРО, **вознемирување** е секое несакано однесување предизвикано поради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или поради други лични околности, 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 (член 9, ст.3).

²⁷ Закон за заштита од вознемирување на работно место „Службен весник на РМ“ бр. 79/2013 <https://kss.mk/wp-content/uploads/2016/09/3-Zakon-za-zastita-od-voznemiruvanje-na-rabotno-mesto-79-2013.pdf>

²⁸ Член 4 на Законот за заштита од вознемирување на работно место.

Како можеме да ги препознаеме ситуациите на полово вознемирување од работодавецот или од колега?

Полово вознемирување е 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 (член 9, ст. 4, ЗРО).

Што претставува мобинг и каде може да се обратам за овој вид вознемирување?

Психичко вознемирување на работно место (мобинг) е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца), 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 (член 9-а, ЗРО).

Извршител на психичко вознемирување на работното место (мобинг) не секогаш е работодавецот, извршител може да биде едно или повеќе лица (на пример, колеги) со негативно однесување, без оглед на нивното својство (работодавец како физичко лице или одговорно лице или работник), без оглед на нивното својство (работодавец во својство на физичко лице, одговорно лице кај работодавец - правно лице, вработен или група вработени кај работодавец или трето лице со кое вработениот или работодавецот доаѓа во контакт при извршувањето на работите на работното место) (член 6). На многу работни места, одредени групи работници се жртви на разни вознемирувања што ги извршуваат други работници или работодавци, кои од една или од друга причина преку ова однесување сакаат да покажат супериорност над другите. Но се поставува прашање, каква правна заштита имаат работниците кои се жртви на вознемирувањето, како можат да ја остварат оваа заштита и каде можат да се обратаат? Законот за заштита од вознемирување на работно место предвидува две постапки во кои може да се реализира заштита против вознемирувањето. Претходна постапка, во која вработениот или лицето ангажирано со договор кое учествува во работата може да бара заштита, како и судска постапка. Овие две постапки во ниту еден случај не зависат една од друга. Во претходната постапка лицето кое смета дека е жртва на мобинг, може да поведе постапка со доставување на писмено барање до лицето (работодавецот или некој друг работник) извршител на мобингот. Мобингот или негативното однесување треба да биде извршено во текот на минимум 6 месеци.²⁹

Ова барање треба да содржи некои битни елементи, како што се: податоци за подносителот на барањето; податоци за вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, ако не е подносител на барањето; податоци за вработениот кој се смета дека врши вознемирување; краток опис на однесувањето за кое оправдано се смета

²⁹ Vildan Drpljanin, Natasha Petkovska dhe Ina Dzugumanova, Puna ime - të drejtat e mia, Doracak për punëtorët dhe punëtoret, Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut i Republikës së Maqedonisë, 2019, fq.20, [https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/Doracak%20\[Alb\].pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/Doracak%20[Alb].pdf)

дека претставува вознемирување на работно место; траење и зачестеност на однесувањата кои се сметаат за вознемирување на работно место, како и датумот кога последен пат е извршено тоа однесување и наведување факти и докази (член 20).

Ова барање се поднесува до одговорното лице на работодавецот, односно до директорот или кое и да било друго овластено лице. Ова барање може да се поднесе лично или преку пошта. Примателот на барањето (овластено лице) е должно веднаш, а најдоцна во рок од осум дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување на работно место, на страните (жртвата и извршителот на мобингот) да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат лице од листата на посредници.

Процедурата на посредувањето претставува еден вид вонсудско решавање на спорот. Овој вид постапка има неколку предности бидејќи е брза и затворена за јавноста, така што законски мора да се заврши во рок од 15 дена. Посредникот е должен да постапува независно и непристрасно на начин за да им помогне на страните (жртвата и извршителот) да постигнат спогодба, така што посредникот во рок од 3 дена треба да изготви спогодба со препораки за извршителот на мобингот и за работодавецот. Ако страните не постигнат спогодба, посредникот треба да изготви известување за неуспешно посредување. Ако страните и работодавецот, односно овластеното лице кај работодавецот не можат да се спогодат за определување, односно за избор на посредник, овластено лице е должно во рок од 8 дена, на подносителот на барањето и на вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а не е подносител на барањето, да му достави писмено известување дека не е избран посредник. Од денот на доставувањето или недоставувањето на известувањето, започнува да тече рокот од 15 дена за поднесување тужба до надлежниот суд за заштита од вознемирување на работно место.³⁰

Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавецот, може да поднесе тужба до надлежниот суд. Ако во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирување на работно место, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирување на работно место е на тужениот (член 33). Со тужбата за заштита од вознемирувањето, вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работното место може да бара: утврдување дека претрпел вознемирување на работното место; забрана на вршење на однесувања кои претставуваат вознемирување на работното место, односно забрана на повторување на вознемирување на работното место; преземање дејствија заради отстранување последици од вознемирување на работно место и надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со вознемирувањето на работното место (член 32). Имајќи предвид дека вознемирувањето на работното место е една вообичаена појава, а заштитата од вознемирувањето е право кое му припаѓа на секој работник како од правен така и од морален аспект, секако дека секој случај на горенаведените ситуации треба да се пријават и тие да не се толерираат. Непријавувањето на вознемирувањето на работното место му овозможуваат комфорна зона на работодавецот за да продолжи со истите однесувања, но и секако ја загрозува психо-физичката благосостојба на работникот која придонесува за незадоволство при вршењето на професијата.

Во РСМ функционира **Канцеларија за заштита на жртвите од мобинг при Сојузот на синдикати на РСМ.**

³⁰ Ибидем, стр. 21 и Законот за заштита од вознемирување на работно место.



Работно време

Полното работно време изнесува 40 часа неделно и се организира во пет работни дена.

Работникот, кој работи полно работно време, може по исклучок да склучи договор за вработување со неполно работно време со друг работодавец, меѓутоа најмногу за 10 часа неделно, со претходна согласност на работодавците, каде што е вработен со полно работно време.

Прекувремената работа (overtime) – може да трае најмногу 8 часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно.

Како може да се организира работа со неполно работно време (parttime)?

Договор за вработување може да се склучи и за работно време пократко од полното работно време (неполно работно време). Работникот кој склучил договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време и ги остварува пропорционално на времето, за коешто склучил договор за вработување, освен оние за кои со закон поинаку е определено. Работникот има право на годишен одмор со минимално времетраење од 10 работни дена. Ако во договорот за вработување поинаку не е определено, работодавецот на работникот кој работи со неполно работно време, не смее да му наложи да работи подолго од договореното работно време (освен во случаите отстранување или спречувањето на последиците, во случаите на природна или друга несреќа, ако таа несреќа непосредно се очекува. Таквата работа може да трае додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправливата материјална штета) (член 48, ЗРО). Работникот може да склучи и договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавци и така да го постигне полното работно време.

Право на работникот на паузи, одмори и отсуства

Пауза за време на работното време

Според трудово законодавство, за време на дневното работно време работникот кој работи 6 часа и подолго од 6 часа има право на пауза во траење од 30 минути. Работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4 часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути.

Паузата може да се одреди дури по 2 часа работа и најдоцна 3 часа пред крајот на работното време. Времето на паузата во текот на работниот ден се засметува во работното време и за него се исплатува плата (член 132, ЗРО).

Дневен одмор

Работникот има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато меѓу два последователни работни дена во текот на 24 часа.

Неделен одмор

Работникот има право на неделен одмор во траење од најмалку 24 часа непрекинато, плус 12 часа дневен одмор. По правило, ден на неделен одмор според трудовото законодавство на РСМ е недела или друг ден во неделата.³¹

Годишен одмор

Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20 работни дена. Годишниот одмор, со колективен договор или договор за вработување, може да се продолжи до 26 работни дена. Повозрасен работник (од 57 години – жени и 59 години – мажи), инвалид, работник со најмалку 60 % телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право на уште 3 работни дена годишен одмор. Работодавецот е должен на работникот да му издаде решение за правото на користење годишен одмор (член 137, ЗРО).

Кога го стекнувам правото за користење годишен одмор и како можам да го искористам?

Ако за првпат имате засновано работен однос, тогаш правото на цел годишен одмор го стекнувате, ако имате остварено непрекината работа од најмалку 6 месеца, кај ист работодавец без оглед на тоа дали имате работено полно работно време или пократко работно време од полното. Годишниот одмор треба да го искористите во текот на календарската година, во повеќе делови во договор со работодавецот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку 2 непрекинати работни недели.

³¹ Види член 134, ст. 2 на ЗРО

Вашиот работодавец е должен да ви обезбеди искористување на 12 работни дена годишен одмор до крајот на тековната календарска година, а другиот дел до 30 јуни идната година. Ако го немате искористено годишниот одмор во тековната календарска година отсуствувајќи поради боледување или повреда, породилен одмор или одмор за нега и чување дете, имате право да го искористите до 30 јуни идната календарска година.

Платен одмор

Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности (за склучување брак, раѓање дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), до **7 работни дена** (член 146, ЗРО).

Неплатено отсуство

Работникот може да отсуствува од работа без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со колективен договор, но најдолго три месеца во текот на календарската година. За време на неплатеното отсуство на работникот му мируваат правата и обврските од работниот однос (член 147, ЗРО).



Категорија на работници кои уживаат посебна заштита

1. Посебна заштита на жени:

а. Забрана на вршење подземни работи

б. Право на заштита во текот на бременост, раѓање и мајчинство: За време на бременост или со дете до 1 година возраст, работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе. На работничката која има дете од 1 до 3-годишна возраст, може да ѝ се наложи да врши прекувремена работа или работа ноќе, само по нејзина претходна писмена согласност (член 164, ст. 1 и 2, ЗРО). Оваа законска одредба многу малку се применува на пазарот на трудот во РСМ и речиси воопшто не се почитува, особено во институциите во кои професијата мора да се извршува во ноќни смени (на пример во фабрики, болници итн.).

Породилното отсуство во РСМ е **9 месеци и 15 месеци** доколку работничката има родено повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе). Овој период важи и во ситуациите на посвојување деца како и кога детето ќе се роди од сурогат-жена.³²

Дали знаевте дека ако породилното отсуство не го искористи мајката, тогаш ова право му следува на таткото?

2. Посебна заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст:

Работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст работодавецот не смее да ги ангажира на ноќна работа; да им наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето и нивниот здравствен развој (член 173, ЗРО). Работното време на работникот кој се уште нема 18-годишна возраст не смее да биде подолго од **8 часа дневно и 40 часа неделно**. Работникот кој се уште не наполнил 18 години и работи најмалку **4.30 часа дневно**, има право на пауза за време на работното време во траење од најмалку **30 минути**.

³² Сурогат-мајчинство претставува процес на носење и раѓање дете за друг, врз основа на претходен договор на обете страни: жена носител/ сурогат-мајка и правните родители/родители нарачателци. Сурогатмајчинството се дефинира како „договор“ со кој сурогат-мајката, откако ќе биде вештачки оплодена со сперма на биолошкиот татко или донорот, или преку ин витро процесот ќе ѝ се внесе ембрионот, го носи и го раѓа детето, а потоа се откажува од родителското право и го дава детето на неговите „правни родители“ за одреден надомест (комерцијално сурогат-мајчинство), или без надомест (алтруистичко сурогат-мајчинство). Всушност, сурогат-мајчинството им овозможува на брачните парови, кои не можат по природен (биолошки) начин да имаат деца, но кои, од медицински причини, не можат да користат ниту една од методите на вештачко оплодување, да имаат свое дете, кое ќе го носи и ќе го роди друга жена. Во зависност од можноста за оплодување со генетскиот материјал на правните родители, роденото дете е генетски поврзано со еден, двајцата родители или со ниту еден од родителите (Emine Zendeli, Arta Selmani-Bakiu, Dejan Mickoviq, Angel Ristov, E drejta familjare, 2020, стр. 104). Сурогат-мајка која е во работен однос има право на отсуство од работа поради бременост и раѓање во времетраење од 45 дена од денот на раѓањето на детето, а согласно со прописите од областа на работните односи. Жената од брачната двојка остварува право на породилно отсуство како да го родила детето, односно децата, за што до Фондот за здравствено осигурување на РСМ доставува и потврда издадена од Министерство за здравство.

Елиминирање на детскиот труд

Сведоци сме на тоа дека има голем број деца чија работа се злоупотребува. За тоа говорат и многубројните слики со кои секојдневно се среќаваме и се потврда за опасните форми на детскиот труд на улиците во градовите на нашава земја. Терминот „детски труд“ честопати се дефинира како работа која ги лишува децата од нивното детството, нивниот потенцијал и нивното достоинство, а што секако е штетно за нивниот физички и ментален развој.³³ Детската работа се однесува на работа која е: ментално, физички, социјално или морално опасна и штетна за децата; и/или има влијание врз нивното школување со: лишување од можноста да посетуваат училиште; обврзувајќи ги предвреме да го напуштат училиштето; или барајќи од нив да се обидат да го комбинираат присуството на училиште со претерано долга и тешка работа.³⁴

Злоупотреба на детето според Конвенцијата бр. 182 на Меѓународна организација на трудот се однесува на:

- сите форми на ропство или практики слични на ропството, како што се продажба и трговија со деца, должничко ропство и принудна работа, вклучувајќи принудно или задолжително регрутирање деца за употреба во вооружени конфликти;
- употреба, набавка или понуда на дете за проституција, за производство на порнографија или за порнографски претстави;
- употреба, набавка или понуда на дете за недозволени активности, особено за производство и трговија со дрога;
- работа која, по својата природа или околностите во кои се изведува, може да им наштети на здравјето, безбедноста или на моралот на децата.³⁵



³³ International Labour Organization, What is child labour, <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

³⁴ Ибидем

³⁵ C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

Како опасна работа за деца според Препораката бр. 190 на Меѓународна организација на трудот, се смета:

- работа која ги изложува децата на физичка, психолошка или на сексуална злоупотреба;
- работа под земја, под вода, на опасни височини или во ограничени простори;
- работа со опасна машинерија, опрема и алати, или која вклучува рачно ракување или транспорт на тешки товари;
- работа во нездрава средина која, на пример, може да ги изложи децата на опасни супстанции, агенси или процеси, или на температури, нивоа на бучава или вибрации што го оштетуваат нивното здравје;
- работа под особено тешки услови како што се работа со долго работно време или во текот на ноќта или работа кога детето без причина е ограничено во просториите на работодавецот.³⁶

Со кои форми на детскиот труд најчесто се среќаваме на улиците во нашава земја?

Станува збор работи кои според начинот на изведување се спротивни на возраста на детето, работни места што го оптоваруваат телесниот развој на детето, го понижуваат нивното достоинство како и работи што го загрозуваат нивниот живот: продажба на тутун, продажба на овошје/зеленчук на автопат, миење прозорци на автомобили на улица, продажба на наркотици, искористување на децата за питачење. Децата се експлоатирани и за кривични дела како што се: злоупотреба на деца за детска порнографија, злоупотреба на деца за проституција, продажба на детски органи како и за други опасни и недостоинствени работи.

Државата со своите механизми, а особено Министерството за труд и социјална политика, треба секојдневно да вршат надзор над овие незаконски дејствија на злоупотреба на децата од возрасните, како и да преземе конкретни мерки за да ја спречи експлоатацијата на детскиот труд.

³⁶ R190 - Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO

Која е најсоодветна возраст за вработување на деца?

Врз основа на позитивното законодавство, минималната возраст за склучување договор за вработување е 15-годишна возраст. Се забранува работа за дете под 15 години или дете кое не завршило задолжително образование, освен за учество во активности кои со закон е утврдено дека може да ги извршува, но не подолго од 4 часа дневно (член 18, ст. 2, ЗРО). Во ситуации на вработување на деца под 18-годишна возраст, работодавецот е должен да обезбеди заштита на младите лица од економска експлоатација и од каква било работа која може да има штетно влијание врз нивната безбедност, здравјето, физичкиот, менталниот, моралниот или социјалниот развој или таа може да го загрози нивното образование (член 18, ст. 3, ЗРО).

3. Посебна заштита на инвалиди со право на професионална рехабилитација:

Овие работници имаат право на систематизација на друга соодветна работа која одговара на нивна професионална подготвеност; како и да им се обезбедат услови за професионална рехабилитација.

4. Посебна заштита на повозрасни работници (57 години – жени и 59 години – мажи):

Ограничување на работа во текот на ноќта и работа надвор од работното време (прекувремена работа).

Како можам да барам заштита за повреда на правата од работниот однос?

Во ситуациите на кршење на кое и да било од правата од работниот однос, на пример, ако работодавецот врши мобинг, прво треба се поднесе писмено барање до работодавецот, или до надлежниот орган на работодавецот. Втората фаза е поднесување жалба до надлежниот орган, доколку вработениот смета дека со одлуката донесена од работодавецот неговото право гарантирано со закон е повредено, така што има право во рок од 8 дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото, да бара од работодавецот тоа да го отстрани.

На располагање се и методите за мирно решавање на спорите од работниот однос. Ако вработениот не е задоволен од оваа одлука, тогаш во рок од 15 дена има право да бара судска заштита, т.е право да поднесе тужба пред надлежниот суд. Со колективен договор може да се определи арбитража за решавање колективни работни спорови. Со колективниот договор се одредуваат составот, постапката и другите прашања значајни за работата на арбитражата.

Ако работодавецот и работникот се согласат со арбитражно решавање на работниот спор, **одлуката на арбитражата е конечна и задолжителна за двете страни.** Против одлуката на арбитражата не е допуштен спор пред надлежниот суд (член 183, ЗРО).

Каде да се јавам за повреда на моите права?

Треба да јавите на СОС-линијата 070 818-878 или да контактирате со надлежните лица за давање бесплатна правна помош преку следниов линк:

<https://ssm.org.mk/mk/besplatna-pravna-pomosh>

Надлежни органи и организации за реализација на правата и за заштита на работниците



Синдикално организирање

Работниците имаат право, по свој слободен избор, да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тој синдикат (член 184, ст. 1, ЗРО). Слобода за синдикално организирање исто така е загарантирана и на меѓународно ниво и претставува една од главните цели на Меѓународната организација на трудот. И во РСМ, работниците се организирани во синдикати и една таква објективна организација претставува слобода на изразување за сите прекршувања со кои може да се соочи работничката класа. Работодавците не смеат да го забранат членството на нивните вработени во синдикатите или да ги забранат синдикалните активности кои се организирани во согласност со законските одредби и се насочени кон остварување и заштита на правата од работниот однос.

Што претставуваат синдикатите и за што служат?

Синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси (член 184, ст. 2, ЗРО).

Некои синдикати во РСМ

- Независен синдикат за образование и наука;
- Самостоен синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на РСМ;
- Синдикат на работниците од агроиндустрискиот комплекс на РСМ (АГРО Синдикат);
- Синдикат на работниците од угостителството, туризмот, комунално-станбеното стопанство, занаетчиството и заштитните друштва на РСМ (СУТКОЗ);
- Синдикат за градежништво, индустрија и проектирање на РСМ (СГИП);
- Синдикат на работниците од управата, правосудните органи и здруженија на граѓани на РСМ (УПОЗ);

- Синдикат на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на РСМ (СТКЧ);
- Синдикат на индустрија, енергетика и рударство на РСМ (СИЕР);
- Самостоен синдикат на работниците од енергетика и стопанство на РСМ (ССЕСМ);
- Синдикат на работниците од сообраќај и врски на РСМ (СРСВМ);
- Синдикат на хемија, неметали и метали на РСМ (СХНМ);
- Македонски полициски синдикат (МПС);
- Синдикат на поштенските и телекомуникациските работници на РСМ (СПТРМ);
- Синдикат на работниците од трговија на РСМ (СРТ);
- Синдикат на графичка, информативна, филмска, издавачка дејност и производство на хартија на РСМ (ГИФИХ);
- Синдикат на финансиските дејности на РСМ (СФДМ);
- Синдикат на одбраната и безбедноста (СОБ)
- Синдикат за градежништво, индустрија и проектирање на РСМ (СГИП);

Доколку сте дел на синдикатот, тогаш согласно со Законот за работните односи, вашиот работодавец не смее:

- да ве стави во понеповолна положба поради членство во синдикатот;
- да ве условува со склучување договор за вработување под услов да не бидете дел од синдикатот, односно да ве условува да го напуштите синдикатот;
- да ви раскине договорот за вработување;
- на друг начин да ве стави во понеповолна положба од другите работници поради вашето членство во синдикатот или поради учество во синдикални активности надвор од работното време, а со согласност на работодавецот и за време на работното време. Синдикатите можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво. Во РСМ, на врз основа на ова, дејствува Сојузот на Синдикати на РСМ. Мото на Сојузот на Синдикати на РСМ е „Ние се залагаме за почитување на сите права од работниот однос.“³⁷

³⁷ <https://ssm.org.mk/mk>

Основните цели и задачи на Сојузот на синдикатите се: изградба и обезбедување демократска, правна и социјална држава; следење на спроведувањето на законите и другите прописи што се однесуваат на правата на работниците и колективните договори и применување на меѓународните конвенции, директиви и други препораки; институционално остварување на уставното право на управување и учество во одлучувањето врз основа на трудот; застапување на заедничките интереси на работниците во институциите на системот со директно учество или преку поднесување барања, иницијативи, предлози и мислења; остварување и унапредување на образовните, културните и научните интереси на работниците; економско-материјална сигурност и подобрување на општествено-економската и социјалната положба на работниците, економски развој, економска и социјална политика и политика на плати; утврдување на колективното договарање на ниво на држава; учество во подготовката на закони од социјално-економската сфера преку соодветни институционални форми на дејствување; подобрување на условите за работа, животната средина и здравјето на работниците; заштита при работа и права стекнати врз основа на работа; вработување и материјално обезбедување за време на невработеност; пензиско, инвалидско и здравствено осигурување; развивање на ССМ како организација на здружените синдикати; градење заедничка стратегија на дејствување на Сојузот на синдикати; развој на меѓусебна солидарност, единство и координација меѓу здружените синдикати во Сојузот на синдикати; остварување заштита на синдикалните права и слободи и независност на синдикалното движење; користење на средствата на синдикална борба, вклучувајќи го и правото на протест и штрајк; правна заштита од работен однос преку застапување на членовите на синдикатите пред надлежните судски и други институции; заштита од која било форма на притисок и дискриминација, а особено врз основа на национална, верска, сексуална, полова, партиска и на друга припадност; развивање и остварување на синдикалното образование и обука; развивање меѓународна синдикална соработка врз основа на заедничка платформа; развивање на соработката со синдикатите во земјава и во странство; обезбедување јавност во работењето и развивање информативнопропагандни активности и афирмација на синдикалната политика и активност во пошироката јавност; остварување други заеднички цели и интереси.³⁸

Право на работникот за штрајк

Синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат за заштита на економските и социјалните права на своите членови од работниот однос, во согласност со закон. Штрајкот мора писмено да се најави на работодавецот/здружението на работодавците против кои е насочен, а штрајкот на солидарност на работодавецот кај кого тој штрајк се организира. Штрајкот мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавецот (член 236, ст., 1, 2 и 6, ЗРО).

³⁸ Организација поставеност и структура на Сојузот на Синдикати, <https://ssm.org.mk/mk/organizacija-postavenost-i-struktura>

Плаќање на работата

Основно право на работникот е плаќање на извршената работа, за дадениот напор и вложениот труд.

Едни од темелните вредности на уставниот поредок се хуманизмот, социјалната правда и солидарноста (член 8, ст. 7 на Уставот).

Правото на плата е уставна категорија, доколку начело на наградување е уставно начело.

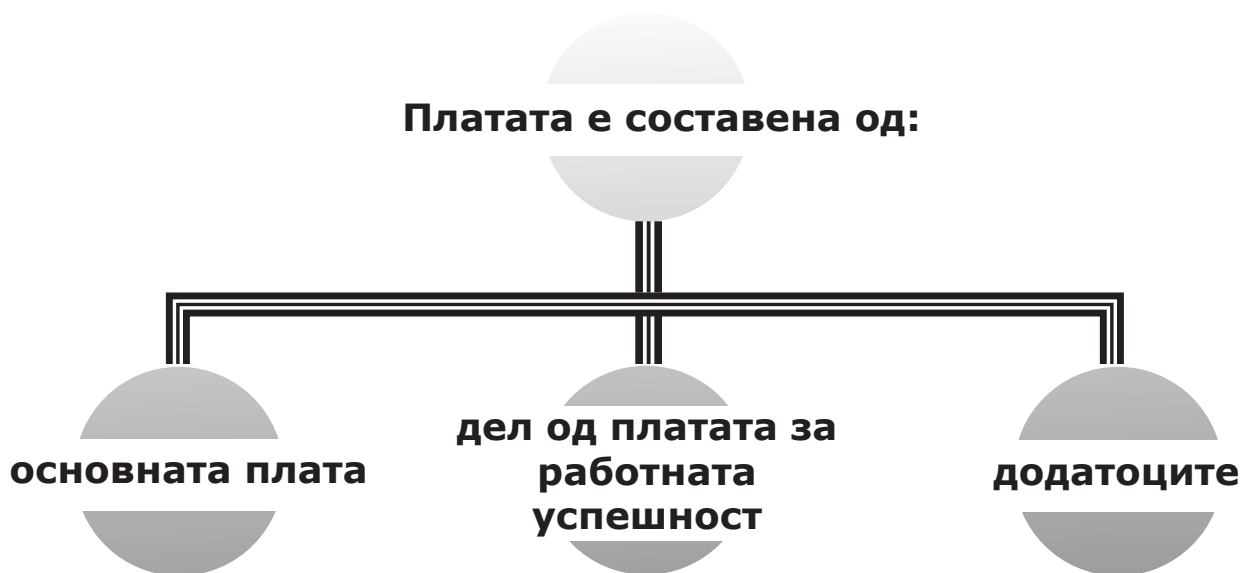
Секој вработен има право на соодветна заработувачка.

Остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закон и со колективни договори (член 32, ст. 3 и 4 на Уставот).

Обврска на работодавецот е за звршената работа на работникот да му исплати одредена сума на пари, во име на плата.

При исплатата, работодавецот мора да го почитува најнискиот износ (минимална плата) определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавецот.

Платата е составена од:



Основна плата, работна успешност и додатоци

Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место, за кое работникот го склучил договорот за вработување.

Работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, за којашто работникот го склучил договорот за вработување.

Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, работа на дежурство, согласно со закон, продолжена работа, работа во ден на неделен одмор, работа на празници определени со закон и додаток за работен стаж.

Минимална плата

Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена според закон и колективен договор.

Еднакво плаќање на мажи и на жени

Работодавецот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот

Ден на исплаќањето

Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од (1) еден месец.

Платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

Ако денот на исплаќањето е слободен ден, платата се исплаќа најдоцна идниот прв работен ден.

Работодавецот е должен претходно писмено да ги извести работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето.



Надоместување на трошоците поврзани со работата

Работодавецот на свој трошок на работниците може да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работата.

Трошоците за исхрана можат да изнесуваат најмногу до 20 % од просечната нето-плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај.

Исплата на приправниците

Работникот – приправник има право на плата определена според закон и колективен договор, но не помалку од 40 % од основната на работното место за кое се оспособува.

Застарување на побарувањата од однос

Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

За информации околу платата во РСМ посетете ја веб-страницата на Заводот за статистика

<http://www.stat.gov.mk/PrethodniSopstenijaOblast.aspx?id=40>

Кои се мои обврски како работник?

Законот за работните односи детално ги дефинира обврските на работникот, како што се:

- Да склучи договор за вработување.
- Да започне со работа, на денот предвиден во договор за вработување;
- Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавецот;
- Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка;
- Да ги почитува барањата и упатствата на работодавецот во врска со исполнувањето на работните обврски од работниот однос;
- Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица;
- Работникот е должен да го известува работодавецот за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски;
- Треба да го известува својот работодавец усно или во писмена форма за настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите работници;
- Да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавецот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавецот;
- Работникот има обврска да ја чува деловната тајна;
- Се обврзува да го почитува работното време и да се придржува до работниот ред и дисциплина, во согласност со правилата утврдени од работодавецот;
- Да ги почитува правилата за користење на пауза во текот на работното време, дневен, неделен и годишен одмор;
- Да се врати на работа по користење на правото на платено/неплатено отсуство од работа или по престанок на функцијата за која му има мирувано работниот однос;

- Да го извести работодавецот за отсуство од работа поради болест или некоја друга причина;
- Со средствата за работа да постапува според одредените упатства работниот материјал да се однесува според соодветните упатства;
- Обврска за образование и оспособување во согласност со потребите на работниот процес
- Ако е член на синдикатот, да ги почитува правилата на синдикатот и да постапува според нив, како и да плати соодветно членство.

Обезбедување на условите на работа – обврска на работодавецот

Врз основа на Законот за работните односи и Законот за безбедност и здравје при работа, работодавецот е должен да му го обезбеди на работникот работно место за кое склучиле договор. Работодавецот на работникот е должен да му ги обезбеди сите потребни средства и работен материјал за да може непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории. На пример, ако работникот работи во градежништво, треба да му се обезбеди опрема што ќе го заштити од каква било опасност која може да го загрози неговото телесно здравје, како што се: опрема за заштита на главата и очите (шлемови, очила, маски за прашина, заштита за уши); производи за заштита на телото (работна облека, зимска облека, рефлексивни производи итн.); производи за заштита на раце (работни ракавици, хемиски заштитни ракавици за работа, ракавици за еднократна употреба итн.); производи против паѓање (појаси, јаже и кука); производи за заштита на стапалата (работни чевли со стандард S1 и S3, чизми со стандард S5). Со Законот за безбедност и здравје при работа детално се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавецот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирањето, консултирањето, обуката на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и преземањето мерки за безбедност и здравје при работа. Одредбите од овој закон се применуваат во сите дејности на јавниот и приватниот сектор, за сите лица осигурени од повреда на работното место или професионалните болести според прописите за пензиското, инвалидското и здравственото осигурување и за сите други лица кои се вклучени во работните процеси.³⁹ Значајно е да се истакне и дека безбедноста и здравјето при работа претставуваат едно од основните права на работниците, што е утврдено и во рамките на конвенциите на Меѓународната организација на трудот, во законодавството на Европската Унија, Европската социјална повелба на Советот на Европа, а тоа е загарантирано како право и со Уставот на РМ. Областа на безбедност и здравје при работа, како исклучително комплексна и пред сè мултисекторска и мултидисциплинарна област, е регулирана со поголем број законски и подзаконски акти, а за нејзината примена и имплементација неопходна е интензивна координација, комуникација и соработка помеѓу различни државни институции и органи, социјалните партнери и другите релевантни субјекти.⁴⁰

³⁹ Закон за безбедност и здравје при работа, консолидиран текст, <https://www.mtsp.gov.mk/>

⁴⁰ Безбедност и здравје при работа, Министерство за труд и социјална политика на РСМ, <https://www.mtsp.gov.mk/bezbednost-i-zdravje-pri-rabota.nspix>

Безбедноста и здравјето при работа во РСМ се регулирани со повеќе законски акти:

- Закон за безбедност и здравје при работа;
- Закон за работните односи;
- Закон за здравствена заштита;
- Закон за пензиско и инвалидско осигурување;
- Закон за здравствено осигурување;
- Закон за инспекција на труд;
- Закон за техничката инспекција;
- Закон за евиденциите во областа на трудот;
- Закон за евиденции од областа на здравството;
- Закон за заштита од вознемирување на работно место.⁴¹



⁴¹ Ибидем.

Како ќе му се надомести штета причинета на работникот на работа или во врска со работата?

Одговорноста за штета причинета на работникот на работа или во врска со работата

Ако на работникот му е предизвикана штета при работа или во врска со работата, работодавецот е должен да му ја надомести штетата, според општите правила на одговорност за надоместок на штетата.

Одговорноста за обештетување на работодавецот се однесува и на штетата која работодавецот ја предизвикал со кршењето на правата на работникот од работниот однос

Надоместот за штетата што ја претрпел работникот може да го оствари од работодавецот само ако постои причинско-последичната врска помеѓу штетниот настан од работодавецот и штетата и ако не постои причина што би ја исклучила одговорноста, на пр. штетата не настанала како последица на опасен предмет или поради опасна дејност која се врши на работа или во врска со работа или не е прчинета од виша сила.

Работници „на црно“

Како ќе им се надомести штета причинета на работниците кои не се пријавени во задолжителното социјално осигурување?

Поради економските проблеми со кои се соочува работната сила во нашава земја, како и поради ограничените можности на пазарот на трудот, значителен број работници се согласуваат да работат под тешки услови и без склучување договор за вработување. Овие работници, кои ги прифаќаат таквите неосигурени работни активности, свесно ги ризикуваат својот живот и своето здравје. Во повеќето случаи, оваа категорија работници, се во градежништво како и во други тешки физички работи.

Треба да се нагласи дека оваа категорија работници, за разлика од работниците кои работат преку договор за вработување, немаат можност да ги остварат своите права загарантирани со закон кои произлегуваат од социјално и здравствено осигурување, бидејќи се неосигурани во ситуации на предизвикување штета при работа или во врска со работата. Како што е истакнато погоре, Законот за работни односи го гарантира само надоместот на штета на работникот кој има склучено договор за вработување и за кого се плаќаат придонеси од пензиско, инвалидско и од здравствено осигурување. Но, што се случува ако на работникот „на црно“ му е предизвикана штета на работа или во врска со работата? Врз основа на Законот за работни односи, овие работници не се сметаат за законска категорија бидејќи овие работници не се пријавени во Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и во Фондот за здравствено осигурување. Како ќе му се надомести штетата на работникот во овој случај? Овие работници можат да се повикуваат на одредбите од Законот за облигационите односи, но во овој случај тие ќе мора да докажат дека штетата е предизвикана со опасен предмет, односно работата што ја извршиле претставува опасна дејност (член 159).⁴² Одговорноста за штета предизвикана со опасен предмет или од опасна дејност е објективна одговорност без оглед на вина за причинетата штета. За причинета штета ќе одговара сопственикот на опасниот предмет или работодавецот како организатори на опасната дејност.

Бидејќи има голем број работници „на црно“ во нашава земја, нивниот проблем околу надоместокот на причинетата штета треба да се регулира од правен аспект. И синдикатите треба да работат за креирање политики за заштита на работниците при работа, здравствена заштита, социјална заштита, како и да се грижат за правниот статус на работниците „на црно“ во ситуации на загрозување на нивниот животот и здравјето при извршување на работата.

⁴² Законот за облигационите односи, Службен весник на РМ бр. 20/2001, <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakon-za-obligatsionite-odnosi-20-02-2001.pdf>

Кои се правните основи за престанок на работниот однос и кои права произлегуваат од престанокот на работниот однос?

ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Правните основи за престанок на работниот однос

Спогодбено раскинување

Изминување на времето за коешто бил склучен работниот однос

Законска сила

Отказ од работа

Деловни причини (економски, технолошки, организациони и случни промени)

Права кои произлегуваат од престанокот на работниот однос

Законот за работни односи во член 96 ја предвидува обврската на работодавецот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациски и слични промени), на работникот да му понуди:

- 1) вработување кај друг работодавец без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација;
 - 2) стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или
 - 3) нов договор за вработување.
- Работникот има право на паричен надоместок во случај на отказ; право на отказен рок (1-2 месеци) како и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.



Референци

- Академик, Меѓународната организација на трудот и заложбите за работничките права и социјалната правда како гаранција за универзален мир,
<https://akademik.mk/megunarodnata-organizatsija-na-trudot-i-zalozhbite-zarabotnichkite-prava-i-sotsijalna-ta-pravda-kako-garantsija-za-univerzalen-mir/>
- C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C111
- C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C182
- Emine Zendeli, Arta Selmani- Bakiu, Dejan Mickovic, Angel Ristov, E drejta familjare, 2020
- Gezime Starova, E drejta e punës, 2004
- International Labour Organization, Mission and impact of the ILO, <https://www.ilo.org/>
- International Labour Organization, What is child labour, <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>
- Колективни договори во РСМ, <https://www.ssm.org.mk/mk/kolektivni-dogovori-1>
- Уставот на РМ, <https://sobranie.mk/>
- Закон за облигационите односи, Службен весник на РМ бр.20/2001, <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakon-za-obligatsioniteodnosi-20-02-2001.pdf>
- Закон за работните односи, Пречистен текст, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/ZRO%20Precisten%2074-15.pdf>
- Закон за заштита од вознемирување на работно место, Службен весник на РМ бр.79/2013, <https://www.mtsp.gov.mk>
- Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник бр.11/2019, <https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2019/27,5-Zakon%20za%20zastita%20od%20diskriminacija.pdf>

- Закон за волонтерството, Ligji për punë vullnetare, Службен весник бр.85/2007, <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakonot-za-volonterstvoto-09-07-2007.pdf>
- Закон за безбедност и здравје при работа, консолидиран текст, 2017, <https://www.mtsp.gov.mk>
- Закон за вработените во јавниот сектор, Службен весник бр.27/2014, https://www.ssm.org.mk/sites/default/files/files/dokumenti/2016/06/1_5.pdf
- Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник бр.166/2014, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf
- Закон за вработување и работа на странци, Службен весник бр.70/2007 https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/stranci_osnova.pdf
- R190 - Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO
- Universal Declaration of Human Rights, 1948, <https://www.un.org/en/aboutus/universal-declaration-of-human-rights>
- Vildan Drpljanin, Natasha Petkovska dhe Ina Dzugumanova, Puna ime - të drejtat e mia, Doracak për punëtorët dhe punëtoret, Komiteti i Helsinkit për të drejtat e Njeriut i Republikës së Maqedonisë, 2019, [https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/Doracak%20\[Alb\].pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/Doracak%20[Alb].pdf)
- Андон Мајхошев, Војо Беловски, Трудово право (авторизирани предавања), 2012
- Дискриминација во поглед вработување на жени и мажи, <https://kariera.mk/article/448/diskriminacija-vo-pogled-vrabotuvanje-na-zheni-i-mazhi>
- Организација поставеност и структура на Сојузот на синдикати, <https://ssm.org.mk/mk/organizacija-postavenost-i-struktura>
- Сојуз на синдикати на Македонија, <https://ssm.org.mk/mk>



www.multikultura.org.mk