



КОМИТЕТ ЗА ЧОВЕКОВИ  
ПРАВА НА РЕПУБЛИКА  
МАКЕДОНИЈА



**МЕРЕЊЕ НА СТЕПЕНОТ НА  
ЗАДОВОЛСТВО ОД МЕХАНИЗМИТЕ ЗА  
ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА  
ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**



ЗГОЛЕМУВАЊЕ НА  
ПРОДУКТИВНОСТА  
ПРЕКУ ПОДОБРУВАЊЕ  
НА ЗАКОНСКАТА РАМКА  
ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ  
ВО МАКЕДОНИЈА



British Embassy  
Skopje

Оваа анализа е подготвена во рамки на проектот „Зголемување на продуктивноста преку подобрување на законската рамка за работните односи во Македонија“ финансиран од Фондот за добро владеење на Велика Британија, со поддршка на Британската амбасада Скопје. Мислењата и ставовите наведени во оваа содржина не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Владата на Обединетото Кралство.

## **Анализа на степенот на задоволство од механизмите за заштита на работничките права во Република Северна Македонија**

---

### **Издавач:**

Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија претставуван од претседател проф. д-р Гордан Калајџиев

### **Уредник:**

Уранија Пировска, извршна директорка на Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија

### **Автори:**

м-р Кире Василев  
Мариглен Демири  
Наташа Нешевска  
Никола Штериов

### **Координатор:**

м-р Вилдан Дрпљанин

### **Лектор:**

Едита Јашари

### **Графичко обликување:**

Софија Христова

---

### **CIP - Каталогизација во публикација**

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

**349.2:331.4]:331.101.32(497.7)(047)**

МЕРЕЊЕ на степенот на задоволство од механизмите за заштита на работничките права во Република Северна Македонија / [автори Кире Василев ... и др.]. - Скопје: Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, 2019

Начин на пристап (URL): <http://www.mhc.org.mk/>. - Текст во PDF формат, содржи 72 стр. - Наслов преземен од екранот. - Опис на изворот на ден 22.02.2019.

Фусноти кон текстот. - Публикацијата е во рамки на проектот: „Зголемување на продуктивноста преку подобрување на законската рамка за работните односи во Македонија“. - Други автори: Мариглен Демири, Наташа Нешевска, Никола Штериов. - Библиографија: стр. 68-71.

**ISBN 978-608-4790-47-1**

1. Василев, Кире [автор] 2. Демири, Мариглен [автор] 3. Нешевска, Наташа [автор] 4. Штериов, Никола [автор]

а) Работнички права - Заштитни механизми - Задоволство на работници - Македонија - Истражувања COBISS.MK-ID 109678602

## СОДРЖИНА

Листа на кратенки.....	iv
РЕЗИМЕ .....	- 1 -
ВОВЕД И МЕТОДОЛОГИЈА .....	- 2 -
Прв дел - Состојбата на трудот во Република Северна Македонија: невработеност и вработеност-	4 -
Втор дел – Општа правна рамка.....	- 5 -
2.1 Устав на Република Северна Македонија.....	- 5 -
2.2 Закон за работните односи .....	- 5 -
2.3 ОЕЦД индекс за заштитно законодавство .....	- 6 -
Трет дел - Институционални механизми на заштита.....	- 8 -
3.1 Трудова инспекција.....	- 9 -
3.2 Управна мерка, санкција и прекршок .....	- 10 -
3.3 Прекршочна постапка.....	- 11 -
3.4. Глоби.....	- 12 -
3.5 Поведување постапка пред Државниот инспекторат за труд.....	- 12 -
3.6 Задоволство на работниците од трудовиот инспекторат .....	- 15 -
Инспекциски надзори, динамика, содржина и исход .....	- 17 -
Четврти дел - Судска заштита.....	- 21 -
Задоволство од основните и апелационите судови.....	- 22 -
Информации од јавен карактер .....	- 23 -
Петти дел - Алтернативни механизми на заштита.....	- 26 -
Шести дел - Дискриминација.....	- 28 -
6.1 Комисија за заштита од дискриминација.....	- 30 -
6.2 Анкетен прашалник .....	- 31 -
Седми дел - Засновање на работен однос .....	- 32 -
Осми дел - Прекин на работен однос.....	- 35 -
Деветти дел – Социјален дијалог.....	- 39 -
9.1 Слобода на здружување.....	- 39 -
9.2 Анкета и фокус групи .....	- 41 -
Десетти дел - Штрајк .....	- 46 -
Фокус групи .....	- 47 -
Единаесетти дел - Прикриено вработување.....	- 49 -
Генерален заклучок .....	- 50 -
Користена литература .....	- 52 -



## Листа на кратенки

ABPM	Агенција за вработување на Република Северна Македонија
ДЗС	Државен завод за статистика на Република Северна Македонија
ДИТ	Државен инспекторат за труд
ЕСС	Економско социјален совет
ЕУ	Европска Унија
ЗБЗР	Закон за безбедност и здравје при работа
ЗВОСН	Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност
ЗИН	Закон за инспекциски надзор
ЗИТ	Закон за инспекцијата на трудот
ЗМРРС	Закон за мирно решавање на работните спорови
ЗОУП	Закон за општата управна постапка
ЗП	Закон за прекршоците
ЗПП	Закон за парничната постапка
ЗСЗД	Закон за спречување и заштита од дискриминација
ЗРО	Закон за работните односи
КЗД	Комисија за заштита од дискриминација
КСЗ	Комитет за слобода на здружување
МОТ	Меѓународна организација на трудот
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
ОЕЦД	Организација за економска соработка и развој
ПТИ	Подрачен трудов инспекторат
РМ	Република Северна Македонија
СОНК	Самостоен синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија

## РЕЗИМЕ

Анализата насловена „Мерење на степенот на задоволство од механизмите за заштита на работничките права во Република Северна Македонија“ има за цел да ги истражи ставовите на работниците во поглед на задоволството и ефикасноста од заштитните механизми за работничките права. При оценувањето на овие механизми, студијата доаѓа до заклучок дека синдикатите се најнепопуларен заштитен механизам, а најмалку непопуларни се невладините организации и апелационите судови. Целта на вака поставената студија е да им посочи на работниците и работодавачите на механизмите преку кои најбрзо можат да добијат исход на работните спорови пред институциите, без притоа да навлегува во содржината на таквите исходи. Студијата ги носи овие заклучоци преку три истражувачки алатки, а тоа се: истражување на јавното мислење, организирање на фокус групи и прибирање на информации од јавен карактер за работата на институциите.

## ВОВЕД И МЕТОДОЛОГИЈА

Степенот на задоволство од механизмите за заштита на работничките права во голема мера зависи од институционалната поставеност и ефикасноста на правната рамка во кои се вградени работничките права. Следствено, анализата на оваа рамка е суштински предуслов за оценување на механизмите за заштита на работничките норми. Затоа, оваа студија започнува со анализа на постоечките заштитни механизми при повреда на индивидуалните и колективните права и притоа преку анкета, фокус групи и собирање на информации од јавен карактер го мери задоволството на работниците од функционирањето на институционалните механизми за заштита на работничките права. Со оглед на комплицираноста на тематиката и недостатокот на истражувачки материјали со кои може да се поткрепи една ваква студија, истражувачкиот тим реши анализата да ја започне со деск-анализа. Деск-анализата беше неопходна за да можат да се детектираат сите позитивни права и постоечки механизми кои ја сочинуваат институционалната рамка. Таа рамка, подоцна во анализата ја поставува основата за мерењето на задоволството на работниците од позитивните прописи и детектираните институционални механизми.

Мерењето на задоволството од институционалните механизми за заштита, студијата го изведува преку три алатки. Првата алатка е анкетен прашалник кој е спроведен со помош на социјалните мрежи: Фејсбук, Инстаграм и Твитер. Преку анкетата се обезбедени 839 одговори. Анкетата е сочинета од 15 општи и 9 демографски прашања. При спроведувањето на анкетата, посебно внимание е посветено на регионалната, половата, возрасната и етничката разновидност на населението. За потребите на студијата сите општи прашања се вкрстени со демографијата. Дел од тие наоди се претставени во студијата, а останатиот дел е приложен во анекс.

Понатаму, како втора алатка за мерење на задоволството на работниците од заштитните механизми спроведени се четири фокус групи. Две од фокус групите се спроведени во Скопје, една е спроведена во Штип и една во Битола. Фокус групите беа сочинети од по шест луѓе, во првата група имаше само синдикални претставници, а во останатите три групи имаше работници од мешан состав во поглед на договори на неопределено, определено и хонорарци. Со оглед на тоа што главните наоди од анкетата се по регионите на Апелација Скопје, Апелација Гостивар, Апелација Битола и Апелација Штип, недостатокот на фокус групите е во тоа што не е направена фокус група за регионот на Апелација Гостивар. Недостатокот се должи на краткото време за спроведување на студијата и на комплицираноста на организирањето на фокус групи.

Третата алатка, која е употребена за да се измери продуктивноста на институционалните механизми, е собирањето на информации од јавен карактер. Со овие информации пред сè се оценува ефикасноста на институционалните механизми во поглед на нивните постапки за заштита на работниците и правата кои тие ги уживаат. Мора да се нагласи дека дел од институциите беа транспарентни и ги споделија податоците кои беа побарани, тука предничат апелационите судови, но дел од нив воопшто не одговорија на нашите официјални барања, како на пример Народниот правобранител и Управата за јавни приходи. Критиката кон овие институции е уште поголема со оглед на тоа што податоците пробавме да ги добиеме и со помош на Хелсиншкиот комитет за човекови права и со помош на Министерството за труд и социјална политика.

Битно е да се напомене дека за мерење на задоволството за секој институционален механизам се употребени минимум две од трите расположливи алатки. Користењето на минимум два извори ѝ дава поголема објективноста на анализата. Додека ја читате анализата ќе забележите дека методолошки е поставена на следниот начин: прв е описот на институционалниот механизам и позитивните законски прописи, а потоа следуваат резултатите од алатките. Врз основа на таа методологија, подоцна се извадени заклучоци и наоди кои се наменети за секој институционален механизам одделно. На крајот од анализата се приложени сите собрани податоци во форма на анекс. Целта на овие анекси е да се споделат резултатите со социјалните научници кои подоцна ќе можат да ги употребат овие податоци за други анализи и наоди.

I



Состојбата на трудот во  
Република Северна Македонија

## Прв дел - Состојбата на трудот во Република Северна Македонија: невработеност и вработеност

Република Северна Македонија од нејзиното осамостојување до денес се соочува со голема стапка на невработеност. Невработеноста е еден од главните социјални фактори што ги диктира социјалните релации, културата и функционирањето на институциите. Невработеноста и работничките права имаат каузална врска, односно колку е поголема стапката на невработеност, толку се помали правата на вработените. Аналитичката слика на Република Северна Македонија зборува дека вкупниот број на вработени изнесува 759.445 лица (45,1%), додека вкупниот број на невработени изнесува 199.325 лица (20,8%).<sup>1</sup> Главнината на вработените е во секторот на преработувачката индустрија – 153.430 лица, додека најмал број на вработени има во секторот на рударство и вадење на камен – 6.470 лица. Стапката на активна работна сила пак е 57%, односно 958.770 лица се регистрирани како активно работоспособно население.<sup>2</sup> Споредбено со земјите од Централна и Источна Европа, во периодот од 2013 до 2017 година, просечната стапка на вработеност во Македонија е исклучително ниска, додека просечната стапка на невработеност е значително повисока од просекот на државите од ОЕЦД.<sup>3</sup>

Македонија исто така има и голема стапка на класна раслоеност. Според податоците на Светска банка, Македонија во 2009 година имала најголема стапка на класна раслоеност во Европа со цини индекс од 42,2, но со текот на годините таа стапка опадна за во 2014 година да достигне до 35,6.<sup>4</sup> Што се донесува пак до платите, просечната месечна исплатена нето плата по вработен во Република Северна Македонија во месец октомври 2018 година изнесувала 24.817 денари, а највисоката просечна месечна нето плата која е исплатена во одделот „Компјутерско програмирање, консултантски и сродни дејности“ е во износ од 59.443 денари. Најниската исплатена плата пак е во одделот „Рибарство и аквакултура“ во износ од 12.711 денари.<sup>5</sup> Овие податоци ни даваат една кратка слика за трудовата мапа во Македонија, односно доловуваат каква е структуралната поставеност на македонската економија. Оваа структурална поставеност ја диктира рамката за работата на институциите и механизмите за заштита на работничките права.

---

<sup>1</sup> Државен завод за статистика – Активно население, Резултати од анкета на работна сила III тримесечје од 2018 година, Соопштение број 2.1.18.34 од 07.12.2018 година.

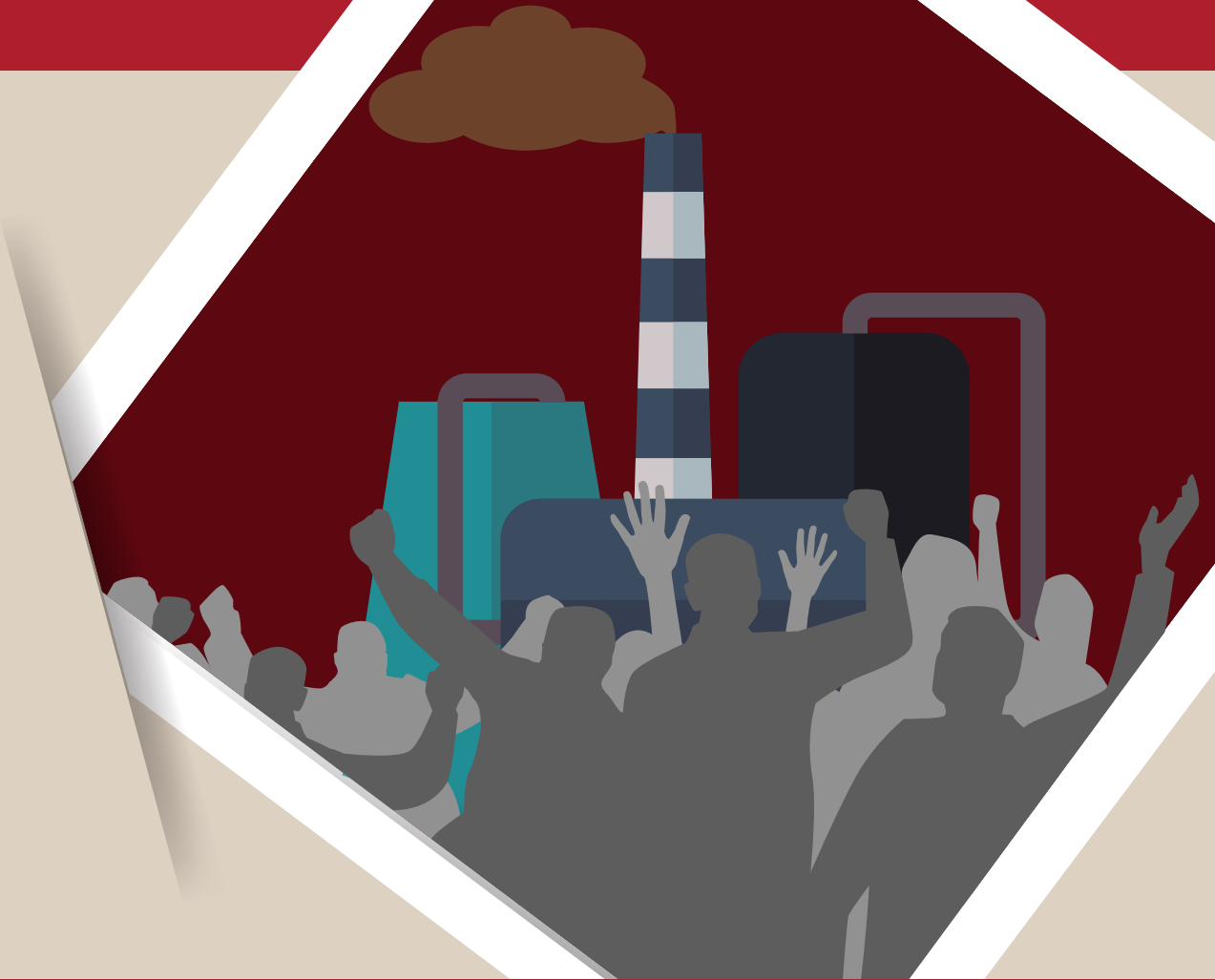
<sup>2</sup> Државен завод за статистика, Активно население во Република Северна Македонија Резултати од Анкетата за работна сила, III тримесечје од 2018 година петок, 07 декември 2018, достапно на: <https://bit.ly/1KUTnax>, последен пат пристапено на: 10.12.2018 година.

<sup>3</sup> Еуростат.

<sup>4</sup> Gini index, World Estimate, FYR Macedonia, достапно на: <https://bit.ly/2GI2JuX>, последен пат пристапено на: 10.12.2018 година.

<sup>5</sup> Државен завод за статистика, Активно население во Република Северна Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, III тримесечје од 2018 година петок, 07 декември 2018.

II



Општа правна рамка

## Втор дел – Општа правна рамка

### 2.1 Устав на Република Северна Македонија

Уставот на Република Северна Македонија ги поставува постулатите на рамката која ги уредува работните односи. Во Уставот на Република Северна Македонија, правата од работен однос се втемелени како основни човекови слободи и права на човекот и граѓанинот. Работничките права се дел од економските, социјалните и културните права и претставуваат темелна вредност на нашиот уставен поредок. Земајќи ги предвид работничките права како човекови права, Уставот на Република Северна Македонија го гарантира правото на работа и пропишува дека секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност.<sup>6</sup> Оттука, Уставот пропишува дека секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место, дека секој вработен има право на соодветна заработувачка и дека секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор.<sup>7</sup> Тоа значи дека правото на работа, правото на заштита при работа, правото на материјална обезбеденост за време на привремена невработеност, правото на соодветна заработувачка и правото на платен дневен, неделен и годишен одмор претставуваат апсолутни лични права кои не можат да се отуѓуваат, ниту да се пренесуваат на други лица. Од овие права граѓаните не можат да се откажат. Остварувањата на овие права понатаму се регулира и уредува со закони и колективни договори.

### 2.2 Закон за работните односи

Законот за работните односи (ЗРО)<sup>8</sup> како системски закон претставува своевиден Устав за работните односи. ЗРО ја поставува општата рамка на сите прашања поврзани со трудот. Следствено на тоа, тргнувајќи од важноста и суштината на областа која овој закон ја регулира, наша препорака е дека во најмала рака за неговото донесување треба да е предвидено квалификувано мнозинство, што во пракса не е случај имајќи го предвид неговото донесување од 2005 година и измените кои го следат после тоа. За таквиот неквалификуван пристап и неодреден третман на чувствителните прашања од трудовата сфера, говори и фактот што истиот има претрпено вкупно 22 измени и дополнувања и 13 касаторни одлуки на Уставниот суд на Република Северна Македонија.

Работничките права се интегрален дел на едно демократско општество, па оттука подготовката и донесувањето на ваков исклучително важен закон мора да биде дел од инклузивен и транспарентен процес. Клучна алатка во спроведувањето на таквиот процес е социјалниот дијалог, кој по се изгледа во изминатата декада и пол претставуваше само формален „превез“ под кој се донесуваа прописите од трудовата сфера. Еден клучен пример, кој го потврдува овој заклучок, се бројните измени на ЗРО донесени во скратена постапка, а друг е одговорот на анкетата според кој само 7,2% на некој начин се задоволни од ЗРО наспроти 51% од

<sup>6</sup> Устав на Република Северна Македонија со амандманите на Уставот I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI и XXXII.

<sup>7</sup> Член 32 од Уставот на Република Северна Македонија.

<sup>8</sup> Закон за работните односи, Службен весник на Република Северна Македонија број 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18.



испитаниците кои не се задоволни од ЗРО. Фокус групите пак, во поглед на ЗРО, покажаа голема недоверба и скептицизам, па во една прилика еден од синдикалните претставници истакна:

*„Нема да промени нешто значајно менувањето на законски регулативи и некакви системски интервенции во однос на ситуацијата на работниците. Дури и зголемувањето на правата во однос на законот. Истиот не ги интересира работодавачите.“*

(Фокус група 1)

ЗРО е исто така битен во поглед на уредување на пристапот до вработување, засновање на работниот однос, правата и обврските за времетраење на работниот однос, прекилот на работниот однос, заштитата на правата, слободата на здружувањето во работните односи, како и рамката под која се одвива процесот на колективното договарање и штрајкот. ЗРО ја поставува основата на работничките права, а тие права понатаму ги уредуваат колективни договори и договори за вработување врз основа на принципот *in favorem laboratoris*.<sup>9</sup> Согласно ова правно начело, со колективните договори можат да се утврдат само права кои се поповолни за работниците во однос на правата уредени со закон. Содржинското уредување на прашањата од областа на работните односи ја детерминира ригидната или флексибилната поставеност на системот на работни односи и пазарот на трудот. Зголениот степен на заштита на работничките права доведува до поголема ригидност и обратно, доколку се намалува степенот на заштита тогаш тоа доведува до поголема флексибилност.

### 2.3 ОЕЦД индекс за заштитно законодавство

Методологијата на ОЕЦД врши вреднување на три аспекти на заштитното законодавство: заштитата кај редовните работни односи,<sup>10</sup> заштитата кај колективните отпуштања и заштитата кај привремените вработувања.<sup>11</sup> Секој од индексите е составен од различен сет на индикатори со вредност од 0 до 6, каде што ниските вредности се поврзуваат со флексибилно, а високите вредности со ригидно трудово законодавство. Што се однесува пак до строгоста на заштитната легислатива, во однос на вработувањето во Република Северна Македонија, ОЕЦД има три наоди.

1. Индексот на Република Северна Македонија за работните односи на неопределено време изнесува 1.9, што е под просекот на земјите од ОЕЦД. Ова значи дека според методологијата на ОЕЦД, Република Северна Македонија има флексибилно законодавство за заштита во однос на работните односи на неопределено време.<sup>12</sup>
2. За разлика од индексот во однос на работните односи на неопределено време, индексот за законодавството во однос на колективните отпуштања изнесува 3.3, што е над просекот од 2.9 на земјите од ОЕЦД. Со други зборови, Република Северна Македонија има построго заштитно законодавство во однос на колективните отпуштања.<sup>13</sup>

<sup>9</sup> Член 12(3) од Законот за работните односи.

<sup>10</sup> Работни односи на неопределено време.

<sup>11</sup> Работни односи на определено време.

<sup>12</sup> OECD, Latest data on the OECD indicators of employment protection, OECD Indicator of Employment Protection, достапно на: <https://bit.ly/2X171Dj>, последен пат пристапено на: 10.12.2018 година.

<sup>13</sup> OECD, Latest data on the OECD indicators of employment protection, OECD Indicator of Employment Protection, достапно на: <https://bit.ly/2X171Dj>, последен пат пристапено на: 10.12.2018 година.

3. Заштитното законодавство за работните односи на определено време, односно договорите за вработување на определено време и привремените вработувања, е со индекс од 3.5, што е исклучително над просекот од 2.1 на земјите од ОЕЦД. Ова значи дека во Република Северна Македонија постојното заштитно законодавство за овој вид на договори за вработување е поригидно од таквото законодавство во земјите од ОЕЦД опфатени со ваквата методологија. Сепак, во однос на индексот битно е да се напомене дека законската рамка е погрешно интерпретирана во делот за договорите за вработување на определено време во однос на показателите од методологијата на ОЕЦД. Показателите побаруваат постоење на објективни услови или основани причини за склучување на договори за вработување на определено време, кои претставуваат услов за да може да се користи овој вид на договор. Во нашето законодавство, се наведуваат објективни услови за договорите за вработување, но само во дефинирањето на работниот однос на определено време и истите не претставуваат посебни услови од кои зависи можноста за засновање ваков вид на работен однос. Следствено, индексот на ОЕЦД во однос на договорите за вработување на определено време е неоправдано висок, односно истиот се заснова на погрешна формално-правна интерпретација.

III



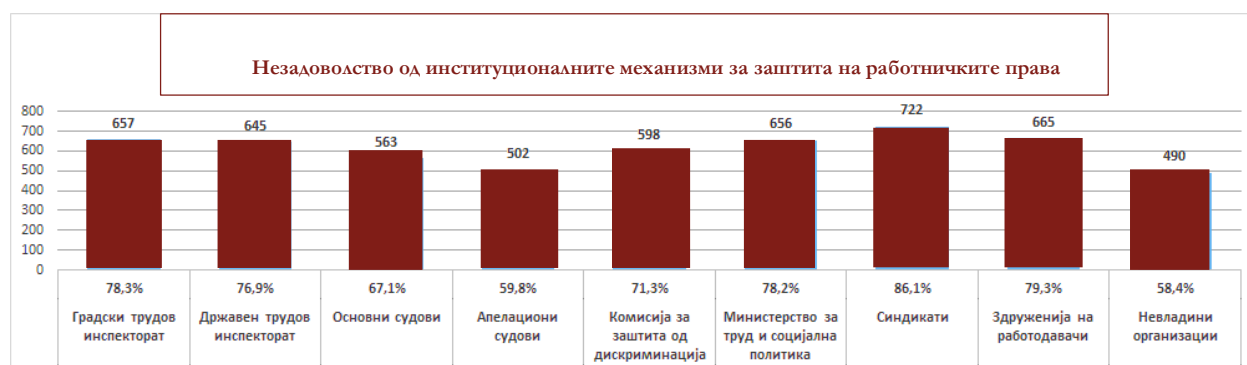
**Институционални механизми  
на заштита**

### Трет дел - Институционални механизми на заштита

Во македонскиот правен систем постапките за заштита на работничките права се остваруваат врз основа на утврдени императивни норми и соодветни механизми кои го гарантираат нивното почитување. Императивните норми утврдуваат обврска за работодавачот и за работникот во однос на одредено право од работен однос. Обврската се состои во тоа да се преземе или да не се преземе некое дејство со цел остварување на работничкото право. Непочитувањето и повредата на одредените императивни норми, односно неисполнување на обврската, мора да е утврдено како прекршок во законските прописи за што се предвидени и прекршочни санкции.

Прекршочните санкции имаат за цел да влијаат на поведението на сторителите и потенцијалните сторители и да го гарантираат почитувањето на законските права и обврски. Ваквата гаранција се спроведува преку институционалните механизми на заштита, каде клучната улога ја имаат државните органи и институции. Судската заштита пак, од друга страна, претставува заштита на правата од работен однос во постапка на докажување и утврдување на објективната фактичка состојба на двете спротивставени страни – работникот и работодавачот. Сите овие механизми се на располагање на работникот со цел да се заштитат неговите права утврдени со позитивните законски прописи. Сепак, преку спроведувањето на анкетата дојдовме до општ заклучок дека работниците воопшто не се задоволни од функционирањето на овие механизми. Процентите на незадоволство се толку високи што во понатамошното објаснување на анкетата се тргнува од незадоволството наместо од задоволството на работниците затоа што задоволството од работата на одредени институции се движи од 0.1% до 1%, додека незадоволството од работата на институциите се движи од 58% до 86%.

Во графичкиот приказ може збирно да се погледне незадоволството од работата на институционалните механизми. Синдикатите уживаат најголема недоверба, па следуваат здруженијата на работодавачи, па градските трудови инспекторати, па Државниот трудов инспекторат и така натаму. Работниците најмалку се незадоволни од работата на невладините организации.



Слика број 1 – Графички приказ на незадоволството на испитаниците од институционалните механизми

### 3.1 Трудова инспекција

Институционалната заштита на правата од работен однос граѓаните во Република Северна Македонија ја остваруваат преку Државниот инспекторат за труд (ДИТ). Трудовата инспекција игра важна улога во заштитата на работничките права и во процесот на гарантирање доследно почитување и примена на прописите од областа на трудот. Конвенцијата број 81 на Меѓународната организација на трудот (МОТ),<sup>14</sup> во согласност со административната пракса на државата, трудовата инспекција ја става во системот на централната власт. Препораката во оваа Конвенција е дека трудовата инспекција треба да биде ставена под надзор и контрола на централната власт. Следствено, Државниот инспекторат за труд е орган со својство на правно лице во состав на Министерството за труд и социјална политика. Правната рамка за работата на трудовата инспекција ја поставуваат процесните закони: Законот за инспекциски надзор (ЗИН)<sup>15</sup> и Законот за инспекција на трудот (ЗИТ).<sup>16</sup> Покрај нив, прекршочната постапка ја уредува Законот за прекршоците (ЗП),<sup>17</sup> кој накратко ќе биде анализиран во делот на прекршочната постапка и изрекувањето на глобите.

ЗИН како *lex generalis* ја утврдува општата рамка за вршењето на инспекциски надзори. Со него се утврдуваат правата и должностите на инспекторите, основите за организацијата и работата на инспекциските служби, основните права и обврски на субјектите на инспекцискиот надзор, начинот и постапката за вршење инспекциски надзор и други прашања кои се однесуваат на инспекцискиот надзор.<sup>18</sup> ЗИТ пак, како *lex specialis*, ја уредува правната рамка на инспекциските надзори од областа на трудот. Овластувањата и надлежностите на ДИТ понатаму се доуредуваат со материјалните прописи од областа на работните односи, вработувањето и заштитата при работа.

„На пример, со член 256 од Законот за работните односи се уредува дека надзор над примената на овој закон, прописите за вработувањето и другите прописи од областа на трудот, колективните договори и договорите за работа со кои се уредуваат правата и обврските на работникот и работодавачот од работниот однос и други договори со кои е определен надоместок за извршената работа во износ повисок од износот на минимална плата утврдена со закон врши органот на државната управа надлежен за работите од областа на инспекцијата на трудот.“

(ЗРО, 2018)

Во однос на поставеноста, ДИТ е само формално-правно орган во составот на Министерството за труд и социјална политика. Ова од причини што со донесување на ЗИН во 2010 година е уредено дека директорот на ДИТ се именува и разрешува од страна на Владата на Република Северна Македонија,<sup>19</sup> додека пак со измените на ЗИН во 2013 година дополнително се уредува дека инспекторатите како органи во состав на министерствата со својство на правно лице

<sup>14</sup> International Labour Organisation, C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81).

<sup>15</sup> Закон за инспекциски надзор, Службен весник на Република Северна Македонија број 50/10, 162/10, 157/11, 147/13, 41/14, 33/15, 193/15, 53/16, 11/18, 83/18 и 120/18.

<sup>16</sup> Закон за инспекција на трудот, Службен весник на Република Северна Македонија број 35/97, 29/02, 36/11, 164/13, 44/14, 33/15, 147/15 и 21/18.

<sup>17</sup> Закон за прекршоците, Службен весник на Република Северна Македонија број 124/15.

<sup>18</sup> Член 1 од Законот за инспекција на трудот.

<sup>19</sup> Член 14 од Законот за инспекција на трудот.

располагаат со сопствена буџетска сметка како буџетски корисници од прва линија и самостојно вршат вработувања.<sup>20</sup> Со овие измени и со измените на ЗИН во 2014 година се воведуваат и новини со кои се уредуваат статусот и надлежностите на Инспекцискиот совет, дисциплинска одговорност за инспекторите, оценувањето и следењето на успешноста на работата на инспекторите, како и утврдувањето на нивоата на работни места и звања за инспекторите. Оценувањето на инспекторите се врши врз основа на квантитативни и квалитативни критериуми. Директорот на Инспекторатот ја утврдува и донесува Годишната програма за работа и Планот за вршење на редовните надзори, додека во однос на квантитативните критериуми, тој со интересен акт пропишува најмалку пет коефициенти на сложеност на надзори.<sup>21</sup>

Постапката на инспекциски надзор ја спроведуваат посебно овластени службени лица, односно државни инспектори на труд,<sup>22</sup> кои се самостојни во вршењето на инспекцискиот надзор. Исто така, тие се самостојни и во преземањето на управни и други мерки утврдени со закон. Инспекторите на трудот во вршењето на инспекцискиот надзор, покрај општите овластувањата согласно член 24 од ЗИН, имаат посебни овластувања комплементарно утврдени со ЗИТ.<sup>23</sup> Во постапката за инспекциски надзор се применуваат и одредбите од: Законот за општата управна постапка (ЗОУП),<sup>24</sup> Законот за инспекцискиот надзор и Законот за забрана и спречување на вршење на нерегистрирана дејност, врз основа на принципот на супсидијарност, во случај кога со ЗИТ не е поинаку уредено.<sup>25</sup> Ова значи дека во поглед на формално-правната постапка на инспекциски надзор, доколку одредени прашања не се уредени со ЗИТ во однос на водењето на постапката,<sup>26</sup> соодветно ќе се применуваат одредби од ЗИН и ЗОУП што ги регулираат тие прашања. Со други зборови, постапката на инспекциски надзор претставува посебна управна постапка.

### **3.2 Управна мерка, санкција и прекршок**

Инспекторите во постапката на инспекциски надзор се овластени да изрекуваат инспекциски мерки во вид на управни мерки и санкции. Овие мерки и санкции, покрај тоа што се предвидуваат со законите кои ја уредуваат постапката на инспекцискиот надзор, се уредуваат и со материјалните закони врз чија примена надзор вршат инспекторите. Во овој случај, управните мерки се мерки кои инспекторите ги изрекуваат на субјектот на надзор со цел да се отстранат неправилностите и недостатоците во случај на неправилна примена, односно повреда на одредени законски одредби. Санкциите пак се мерки кои инспекторот ги изрекува во случај кога нема да се почитува управната мерка за отстранување на неправилноста или недостатокот, односно во посебни законски утврдени случаи.

- Пример за управна мерка би било кога инспекторот на трудот ќе утврди повреда на закон, друг пропис, колективен договор, договор за вработување и други акти, над чија примена

<sup>20</sup> Член 13 од Законот за инспекција на трудот.

<sup>21</sup> Закон за инспекциски надзор, Службен весник на Република Северна Македонија број 147/13 и 41/14.

<sup>22</sup> Член 5 и член 6 од Законот за инспекција на трудот.

<sup>23</sup> Член 11 и член 12 од Законот за инспекција на трудот.

<sup>24</sup> Закон за општата управна постапка, Службен весник на Република Северна Македонија број 124/2015.

<sup>25</sup> Член 9 од Законот за инспекција на трудот.

<sup>26</sup> Како на пример рокови, елементи на решение и слично.

се врши инспекциски надзор и со решение ќе му нареди на работодавачот да донесе или поништи акт со кој ќе ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци.<sup>27</sup>

- Пример за правото на санкција е ситуација кога инспекторот на трудот кај работодавачот во рок од една година повторно ќе затекне лица со кои не е заснован работен однос согласно закон, па врз основа на оваа состојба тој може да донесе решение со кое ќе забрани работа кај работодавачот во работната просторија, односно работниот простор, во времетраење од 30 дена.<sup>28</sup>
- Непочитувањето или неисполнувањето на законската обврска, со што е сторена повреда на материјалните закони во врска со право од работен однос, може да се определи како прекршок. Па така, покрај тоа што инспекторот може да изрече управна мерка и санкција за отстранување на утврдената неправилност, во тие случаи е должен да покрене и прекршочна постапка за утврдување на одговорност и санкционирање на сторителот на прекршокот.<sup>29</sup>

### 3.3 Прекршочна постапка

Прекршочната постапка се поведува по барање на овластен орган или по барање на оштетениот работник.<sup>30</sup> Овластен орган за поведување на прекршочна постапка е Државниот инспекторат за труд, а како оштетен во оваа смисла се јавува самиот работник. Само надлежен суд, по правило, може да води прекршочна постапка и да изрекува прекршочна санкција. Сепак, покрај судот, за определени прекршоци утврдени со посебни закони, прекршочна постапка може да води и прекршочен орган (Комисија) и да изрече прекршочни санкции.<sup>31</sup> Ова е од посебно значење бидејќи работникот како оштетен може да поведе прекршочна постапка само пред прекршочниот орган.

До надлежниот суд пак, оштетениот може да поднесе барање само во случај кога го пријавил прекршокот до инспекцискиот орган и барал од него да постапи, а во рок од 30 дена од пријавувањето од органот добил негативен одговор или воопшто не добил одговор.<sup>32</sup> Ова значи дека предуслов за поведување на прекршочна постапка пред надлежен суд е претходно поднесеното барање до надлежниот инспекциски орган. Спротивно на наведеното е случајот кога подносителот на барањето за поведување на инспекциски надзор е анонимно лице. Во тој случај, утврдувањето на прекршочната одговорност на сторителот запира со завршувањето на инспекцискиот надзор кога инспекторот пропуштил да утврди постоење на прекршок и анонимниот пријавувач нема право на постапка пред надлежен суд.

<sup>27</sup> Член 258 од ЗРО и член 49 од Законот за безбедност и здравје при работа, Службен весник на Република Северна Македонија број 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13, 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 и 30/16.

<sup>28</sup> Член 259 од Законот за работните односи.

<sup>29</sup> Член 20 од ЗИТ, Инспекторот на трудот кога ќе утврди дека повредата на прописот претставува прекршок или кривично дело, е должен до надлежниот орган да поднесе барање, односно пријава за поведување на соодветна постапка. Член 261 од ЗРО, Инспекторот на трудот ќе поднесе барање за покренување на прекршочна постапка, ако констатира дека работодавачот, односно одговорното лице, со повреда на закон или други прописи, колективни договори и договор за вработување со кои се уредуваат работните односи, извршил прекршок.

<sup>30</sup> Член 89 од Законот за прекршоци.

<sup>31</sup> Член 54 од Законот за прекршоци.

<sup>32</sup> Во ЗРО во член 266-а и 266-б и ЗБЗР се определени надлежни прекршочни органи, односно далени се основите за формирање на прекршочни комисији кои водат постапка и изрекуваат прекршочни санкции за сторени прекршоци утврдени со законите од областа на работните односи и заштитата при работа.

### 3.4. Глоби

За сторен прекршок се предвидуваат глоби кои се пропишуваат и изрекуваат како главна санкција која се состои во плаќање на определен паричен износ, кој се изразува во фиксен износ во согласност со законските одредби.<sup>33</sup> Паричниот фиксен износ претставува максимален износ на глобата, додека согласно одредени критериуми, изречената глоба може да биде во износ помал од максималниот.<sup>34</sup> Ваквиот начин на одмерување на глобата во својата суштина ја има целта на поправедно санкционирање на сторителите на прекршокот. Овој систем се смета дека овозможува пропорционално одмерување на казната во зависност од големината и економската ликвидност на субјектот на надзорот.

За сторените прекршоци можат да бидат предвидени и забрзани постапки преку издавање на прекршочен или мандатен платен налог.<sup>35</sup> Прекршочниот платен налог предвидува одреден износ за плаќање пред да се поведе прекршочна постапка. Прекршочната постапка ќе се процесира само доколку сторителот на прекршокот не постапи по налогот, односно не ја плати половината од одмерената глоба за предвидениот прекршок во рок од 8 дена од денот на издавање на прекршочниот налог. Мандатниот платен налог има извршен наслов. Тоа значи дека ако е издаден и не се плати утврдениот износ во определениот рок не се поведува прекршочна постапка, туку се преоѓа директно на присилно извршување.

### 3.5 Поведување постапка пред Државниот инспекторат за труд

Инспекцискиот надзор согласно член 4 од ЗИН се води по службена должност и секој може да поднесе иницијатива за поведување на постапка за инспекциски надзор. Од така утврдената одредба произлегува дека секое лице, правно и физичко, има активна легитимација да поднесе иницијатива за поведување на постапка за инспекциски надзор. Иницијативата за поведување на постапка за инспекциски надзор може да биде поднесена и анонимно. Инспекторот е должен да постапи по секоја поднесена иницијатива и за тоа да го извести подносителот на иницијативата за утврдената состојба. Покрај работниците, овој заштитен механизам можат да го искористат и лицата пријавени на јавен оглас заради вработување.<sup>36</sup>

Инспекциските надзори се делат на редовни, вонредни и контролни.<sup>37</sup> Вонредните инспекциски надзори согласно наведеното можат да се вршат *ex officio*, односно инспекторот може да поведе постапка во случај на сомневање или врз основа на иницијатива од некое лице. Сумарно, постапката преку овој заштитен механизам би се одвивала на следниот начин:

- Граѓанинот кога ќе му биде повредено право или ќе му биде оневозможено да го оствари своето право од или во врска со работниот однос, може да поднесе барање до ДИТ.

<sup>33</sup> Член 15 и член 38 од Законот за прекршоци.

<sup>34</sup> Член 39 од ЗП: „Одмерувањето на висината на глобата за правно лице и трговец поединец во согласност со член 39 од ЗП се врши врз основа на *три критериуми*. Тие критериуми се однесуваат на: (1) вкупниот приход остварен во претходната фискална година, (2) просечен број на вработени врз основа на состојба на крајот на претходниот месец и (3) претходно поведение на сторителот. Тоа значи дека во зависност од овие критериуми ќе се одреди конечниот паричен износ на глобата, како процентуален износ од максималниот фиксен износ на глобата.“

<sup>35</sup> Член 48 од Законот за прекршоци.

<sup>36</sup> Член 16 од Законот за инспекција на трудот.

<sup>37</sup> Член 32 од Законот за инспекциски надзор.



Барањето може да биде поднесено писмено или усно со изјава дадена пред инспектор на трудот. Откако ќе го направи тоа, инспекторот на трудот е должен да постапи по истото и да спроведе постапка на инспекциски надзор. Во ваквиот случај бидејќи не се предвидени рокови во ЗИН и во ЗИТ, согласно начелото на супсидијарност, ќе важи општиот рок од 30 дена од денот на поднесување на барањето предвиден со ЗОУП.<sup>38</sup>

- Инспекторот на трудот во овој случај е овластен, без претходна најава, во секое време на денот и ноќта да влезе во просториите на работодавачот и да го спроведе инспекцискиот надзор.<sup>39</sup> Во спроведувањето на инспекцискиот надзор, инспекторот е должен да ги преземе сите законски дејствија неопходни за утврдување на фактичката состојба, односно согласно горенаведеното да изврши увид, да прибира потребни податоци, да бара лични исправи, да зема изјави од лицата затекнати кај работодавачот и слично. Кога инспекторот на трудот ќе утврди дека е повредено или оневозможено остварувањето на правото на граѓанинот кој го поднел барањето, во согласност со закон ќе изрече соодветни инспекциски мерки со цел да се отстранат неправилностите кои довеле до повредата или оневозможување на правото. Во таков случај, инспекторот со решение ќе му нареди на работодавачот во определен рок да преземе соодветни дејствија за да се отстранат утврдените неправилности.
- Кога со материјалните закони утврдената неправилност е определена како прекршок, инспекторот ќе поведе соодветна прекршочна постапка пред прекршочен орган, односно надлежен суд.
- Доколку за сторениот прекршок е предвидено издавање на прекршочен или мандатен платен налог, инспекторот на работодавачот ќе му издаде соодветен налог пред да поведе прекршочна постапка.

Во така утврдената правна рамка за спроведување на инспекцискиот надзор, од посебно внимание се одредените рокови, управни мерки и дејствија, како и категоризацијата на прекршоците со предвидените глоби. Кај предвидените рокови може да се заклучи дека рокот од 30 дена за постапување по барањето за инспекциски надзор е предолг. Ваквиот рок е несоодветен од причини што се работи за заштита на права од работен однос кои се поврзани директно со егзистенцијалниот статус на граѓанинот и таквата заштита бара посебен приоритет и итност. Долгиот рок додатно ја комплицира ситуацијата на работникот со оглед на тоа што истовремено течат и роковите од 8 дена за поднесување на приговор или барање до работодавачот во врска со сторената повреда, а потоа и рокот од 15 дена за поведување на судски спор. Во ваквата ситуација работникот истовремено би поднел барање до ДИТ и приговор до работодавачот. Па така, доколку инспекторот не постапи во периодот на траење и завршување на постапката по приговорот кај работодавачот, а работникот потоа повел судски спор, инспекторот ќе ја има само можноста да ја суспендира од извршување одлуката за отказ до завршување на спорот.<sup>40</sup>

За должината на роковите придонесува и суспензивното дејство на жалбата по решението на инспекторот за отстранување на неправилностите.<sup>41</sup> Доколку работодавачот го оспори решението со жалба, постапката за заштита се продолжува за дополнителни 30 дена, односно

<sup>38</sup> Член 93 од Законот за општа управна постапка.

<sup>39</sup> Член 10 од Законот за инспекција на трудот.

<sup>40</sup> Член 262 од Законот за работните односи.

<sup>41</sup> Член 263 од Законот за работните односи.

до донесување на одлука по жалбата од Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен. Исто така, не е предвиден ниту законски максимален рок за постапување по решението на инспекторот за отстранување на утврдената неправилност.<sup>42</sup> Во овој случај, определувањето на рокот за отстранување на неправилноста е во апсолутна диспозиција на инспекторот.

Понатаму, решението на инспекторот за отстранување на неправилноста или поништување на одлуката на работодавачот не произведува ретроактивно дејство. Ова се гледа во случаи кога работодавачот неосновано ќе му го откаже договорот за вработување на работникот и ќе го одјави работникот од социјално осигурување со поднесување на пријава, сега веќе и електронски, до АВРМ<sup>43</sup> - ова и од причини што АВРМ<sup>44</sup> нема утврдена надлежност да ја проверува законитоста на прекилот на работниот однос при спроведување на пријавата во системот на евиденција. Работникот, иако по интервенцијата од инспекторот и поништувањето на отказот од страна на работодавачот, ќе се врати на работа, тој или таа ќе се соочат со прекин на работниот однос и изгубени денови во смисла на неисплатена плата и придонеси од социјално осигурување. Следствено на тоа, работникот штетата може да ја надомести само по судски пат.

Понатаму, не е соодветна градацијата, односно категоризацијата на тежината и последиците од повредата на правата, а со тоа и одредувањето на висината на глобата за сторениот прекршок кај прекршочните одредби од ЗРО. Потребно е ревидирање на постојните управни мерки кои можат да се преземат при инспекциски надзор. Ова е посебно потребно во делот на едукацијата за сторителите на прекршоците.<sup>45</sup> Карактеристично за инспекциска мерка едукација е тоа што по спроведената едукација и по отстранувањето на неправилноста, инспекцискиот надзор се запира. Следствено на тоа, се заклучува дека со запирањето се одбегнува и прекршочната одговорност на сторителот. Од друга страна пак не е до крај јасно уредено што се случува кога сторителот, односно во овој случај работодавачот, ќе ја повтори повредата. Ваквата инспекциска мерка по правило треба да се однесува на полесни повреди, односно непочитување на обврски од формално-процесна природа, кои не влијаат во таа мера на остварувањето на правата од работен однос. Ова не е случај во однос на членовите 195,<sup>46</sup> 213-в<sup>47</sup> и 252 од ЗРО,<sup>48</sup> за чии повреди е предвидена едукација. Ова е особено битно ако се има

<sup>42</sup> Член 258 од Законот за работните односи.

<sup>43</sup> Член 13 од Законот за работните односи.

<sup>44</sup> Член 51 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Службен весник на Република Северна Македонија број 37/97, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 25/2003, 37/2004, 4/2005, 50/2006, 29/2007, 102/2008, 161/2008, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 54/15, 27/16, 118/16, 21/18 и 113/18) и член 16 од Законот за евиденции од областа на трудот, Службен весник на Република Северна Македонија број 16/04, 102/08, 17/11, 166/12, 11/13 и 147/15.

<sup>45</sup> Така на пример во член 258-а од ЗРО се предвидува укажување со покана за едукација во случај на сторени повреди, односно непочитување на императивни обврски од членовите 19, 23, 24, 50, 70, 71, 182, 183, 195, 213-в и 252. Кога инспекторот ќе утврди сторена неправилност и ќе состави записник во кој ќе му укаже на работодавачот да ја отстрани неправилноста во рок од 8 дена, воедно и ќе му врати покана за спроведување на едукација во истиот тој рок.

<sup>46</sup> Член 195 од Законот за работните односи се однесува на забраната за работодавач и здружение на работодавачи да остваруваат надзор над дејствувањето и основањето на синдикатите.

<sup>47</sup> Член 213-в, се однесува на обврската на работодавачот да му издаде на синдикатот потврда со список на вработени кои плаќаат членарина во синдикатот, за целите на постапката за утврдување на репрезентативност.

<sup>48</sup> Член 252, се однесува на можноста работодавачот да ангажира лица за вршење на одредени физички или интелектуални работи надвор од дејноста на работодавачот со посебен договор. Повредата се состои во тоа кога работодавачот ќе склучи договор спротивно на членот 252.

предвид тежината на повредите, односно можните последици од истите. Погрешен е пристапот ваквиот тип на прекршоци да се третираат со едукација. Во овој случај е можна глоба во максимален износ од 1000 евра во денарска противвредност за работодавачот само ако постапката за едукација не била успешна, односно доколку не е отстранета неправилноста. Во овие случаи се работи за фундаментални права на граѓаните втемелени во уставниот поредок.

Како пример за несоодветната градација на глобите може да се посочи и предвидената глоба од 1200 евра во денарска противвредност за сторен прекршок на синдикат кој ќе пропушти да ги пријави промените на податоците во рок од 30 дена до надлежниот орган кој го води регистарот на синдикати, наспроти глобата од 1000 евра за сторен прекршок на работодавач кој врши надзор врз основањето и дејствувањето на синдикатот.<sup>49</sup> Исто така, од поставеноста на правната рамка, посебно внимание привлекува известувањето до барателот за исходот од извршениот инспекциски надзор. Тука не е до крај јасно уредено дали со известувањето до барателот се доставува и решението на инспекторот за отстранување на утврдената неправилност. Ова е од особена важност за барателот во случај да не се согласува со тоа како инспекторот ја утврдил фактичката состојба и да може да го искористи правото на жалба до Државната Комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен.<sup>50</sup>

### 3.6 Задоволство на работниците од трудовиот инспекторат

Правната рамка во која е обезбедена работата на Трудовиот инспекторат, иако има свои недостатоци, на инспекторите им обезбедува доволно независност во постапувањето при заштитата на правата на работникот. ДИТ располага со вкупно 103 инспектори за областите на работни односи и безбедност и здравје при работа распоредени во 30 подрачја, од кои самостојно можат да вршат инспекциски надзор 88 инспектори.<sup>51</sup> Во однос на податоците за вкупниот број на извршени инспекциски надзори, тоа би значело дека во 2017 година се извршени вкупно 31.690 инспекциски надзори, односно 1,2 инспекциски надзори дневно по инспектор. Неслучајно, истражувањето покажува дека задоволството помеѓу граѓаните од овој вид на институционална заштита е исклучително ниска. Следствено, заклучокот е дека трудовите инспекторати не уживаат доверба помеѓу граѓаните.

Имено, од спроведената анкета врз вкупно 839 испитаници, целосно незадоволство од работата на ДИТ искажаа 64,2%, а делумно незадоволство 12,6% од испитаниците. Од подрачните трудови инспекторати пак, целосно незадоволство искажаа 66,9%, а делумно незадоволство 11,4% од испитаниците. По демографска поделеност, Подрачниот трудов инспекторат најмалку доверба ужива кај групата на граѓани од македонска (43,7%) и албанска етничка припадност (18,5%) со договори на неопределено време (42,9%) со примања од 12.000 до 18.000 денари (22,6%) и 18.000 до 25.000 денари (18,7%) кои работат во приватен сектор (41,1%). Од друга страна, Државниот трудов инспекторат најмалку доверба ужива помеѓу македонската популација со 42%, работници со договори на неопределено време (42,3%) и плата од 12.000

<sup>49</sup> Член 265-а и член 266 од Законот за работните односи.

<sup>50</sup> Член 263 од Законот за работните односи.

<sup>51</sup> Стратешки план на Државниот инспекторат за труд 2018-2020, достапно на: <https://bit.ly/2DCoQQy>, последен пат пристапено на: 15.12.2018 година.

до 18.000 денари (21,9%) и 18.000 до 25.000 денари (18,6%) кои работат во приватен сектор (38,7%).

По региони, сликата за недоверба кон Подрачниот трудов инспекторат (ПТИ) изгледа вака: во скопскиот регион анкетата опфати 446 граѓани, од кои 58,5% не се воопшто задоволни, а 12,8% од испитаниците делумно не се задоволни од Подрачниот трудов инспекторат. Задоволството од ПТИ се движи во многу мали маргини од 1,3% испитаници кои се делумно и 0,7% на испитаници кои се целосно задоволни од работата на ПТИ. Во поглед пак на Државниот трудов инспекторат, од вкупниот број на анкетирани во скопскиот регион, 56,3% се изјасниле како целосно незадоволни и 14,3% како делумно незадоволни. Исто така, задоволството кон ДИТ во овој регион се движи од 0% задоволни до 2,7% делумно задоволни анкетирани работници. Во секој случај, анкетираниите од скопскиот регион се помалку незадоволни од работата на ДИТ отколку од работата на ПТИ.

Во Битоолскиот регион на анкетата одговориле 114 работници, од кои 70,2% воопшто не се задоволни и 14,9% делумно не се задоволни од работата на ПТИ. Задоволство од работата на ПТИ во Битоолскиот регион речиси и да не постои. Што се однесува до ДИТ, испитаниците во битоолскиот регион исто така искажуваат големо незадоволство со 69,3% од испитаниците што изразиле целосно незадоволство и 13,2% кои изразиле делумно незадоволство од ДИТ. Задоволството од ДИТ, како и задоволството од ПТИ, речиси и да не постои. Како во Скопскиот регион, така и во Битоолскиот, анкетираниите работници се помалку незадоволни од работата на ДИТ, отколку од работата на локалните инспектори.

Во иста линија е и Штипскиот регион, каде со анкетата добивме слични резултати како и во претходните два региони. Од вкупно 108 испитаници, 75% се целосно незадоволни, а 11,1% делумно незадоволни од ПТИ. Задоволство од ПТИ во Штипско искажале само двајца испитаници, а и во поглед на ДИТ Штипскиот регион дава слични наоди. Од вкупниот број на испитаници, 73,1% се целосно незадоволни и 10,2% се делумно незадоволни. Задоволство од работата на ДИТ искажал само еден работник.

На крајот, во Гостиварскиот регион од вкупно 154 одговорени прашалници, 80,5% одговориле дека воопшто не се задоволни од работата на Инспекторатот во нивниот град а 6,5% дека делумно не се задоволни. Од анкетираниите во овој регион само еден испитаник покажал делумно задоволство од ПТИ. И ДИТ во овој регион не ужива некоја посебна доверба. Од вкупниот број на испитаници 76,6% изразиле целосно незадоволство и 9,7% делумно незадоволство од ДИТ. Но, за разлика од другите региони, во Гостиварскиот делумно задоволство изразиле 2,6%, а целосно задоволство изразиле 1,3% од испитаниците. Како и во другите региони, така и во Гостиварскиот, анкетираниите граѓани покажуваат помало незадоволство од работата на ДИТ.

*„Сум поднесувал пријави до ДИТ за различни фирми. Во најголем дел од случаите ДИТ констатира дека не се прекршувани правата, иако тие биле еклатантно кршени. Со судската инстанца немам некое искуство непосредно. Проблем кај нас е што правдата е прескапа. За да дојдеш на суд треба да вложии многу пари. Работник што работи за минимална или за просечна плата не може да си дозволи, а нема ниту време ниту*

*средства. Тука газдата е од старт силен затоа што може да плати адвокати да најде добри правници или да подмити судии. Судскиот систем воопшто не е неутрален и стои на страната на тој што е помокен. А од ДИТ се случува да поминат некои претставки ама со некоја математика... Од десет, две ќе поминат, осум нема да поминат. Значи 80% од претставките за кои има основани сомненија дека се прекршуваат работничките права не поминуваат. Пред да направат надзор им јавуваат на газдите. Тој не е редовен, туку е вонреден, а газдата ќе замачка нешто. Генерално не сум задоволен“*

(Фокус група во Битола)

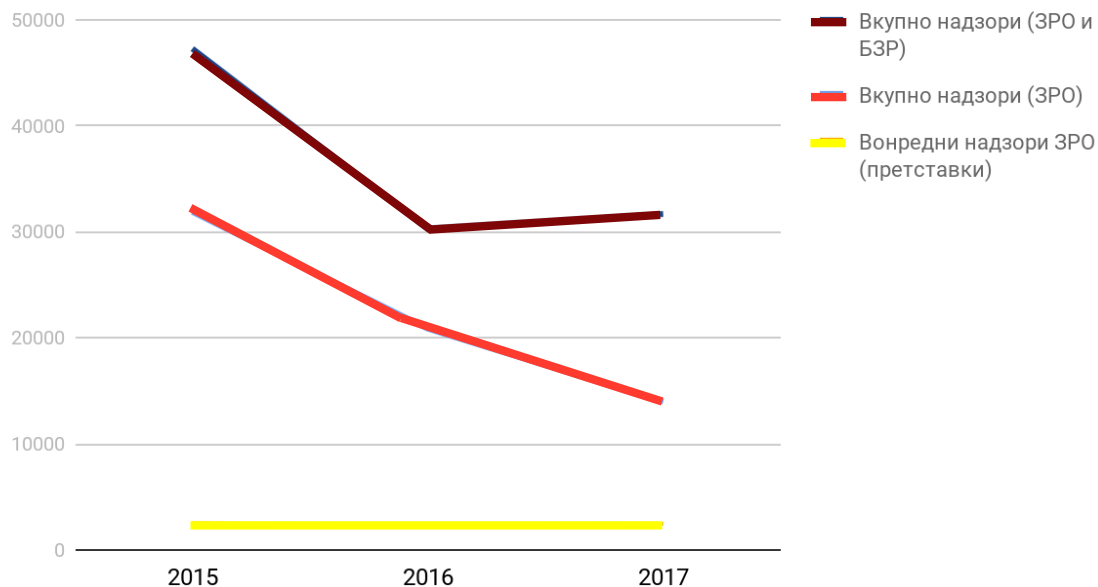
На прашањето „Дали познавате некого на кого му биле загрозени работничките права и дали искористиле некои од механизмите за заштита?“, работниците од Битолската и Штипската фокус група истакнуваат искуства слични на она што ни го покажува анкетата. Како позитивна страна ја дефинираат можноста за анонимно пријавување на прекршување на работничките права. Меѓутоа, според исказите на работниците, по пријавата инспекторите или веднаш стапуваат во контакт со работодавците и така ги неутрализираат можните прекршоци и неправилности или воопшто не ги извршуваат инспекциските надзори. Дури и кога се врши инспекциски надзор, работодавачите имаат свои методи за заобиколување на процесот со тоа што работниците се принудуваат пред инспекторите да тврдат дека се во првиот или вториот ден од работниот однос.

Сепак, постојат и позитивни искуства. Искуството на една работничка од Битола е доста маркантно. Неколкупати пријавувала неисплаќање на К-15 кај локалните инспектори, меѓутоа, според нејзините зборови, наишла на неажурност и незаинтересираност. Подоцна, работничката пријавила неколкупати во централата во Скопје и на крај оваа иницијатива имала позитивен исход, работничката ги добила средствата.

### **Инспекциски надзори, динамика, содржина и исход**

Во однос на вкупниот број на инспекциски надзори во областа на работните односи и безбедноста и здравјето при работа, согласно податоците добиени од ДИТ за периодот од 2015 до 2017 година, може да се направи статистички преглед на динамиката, содржината и исходите на инспекциските надзори. Податоците покажуваат дека просечниот број на извршени инспекциски надзори годишно за дадениот период изнесува 36.424 надзори, вклучувајќи редовни, вонредни и контролни надзори од областа на работните односи и од областа на безбедноста и здравјето при работа. Најголемиот број на овие надзори (47.283) се извршени во 2015 година. Податоците покажуваат дека има драстичен пад на бројот на извршени инспекциски надзори во 2016 и 2017 година. Процентуално има 36% пад на инспекциски надзори во 2016 година, односно пад од 16.984 надзори во однос на 2015 година.

## Инспекциски надзори, ДИТ

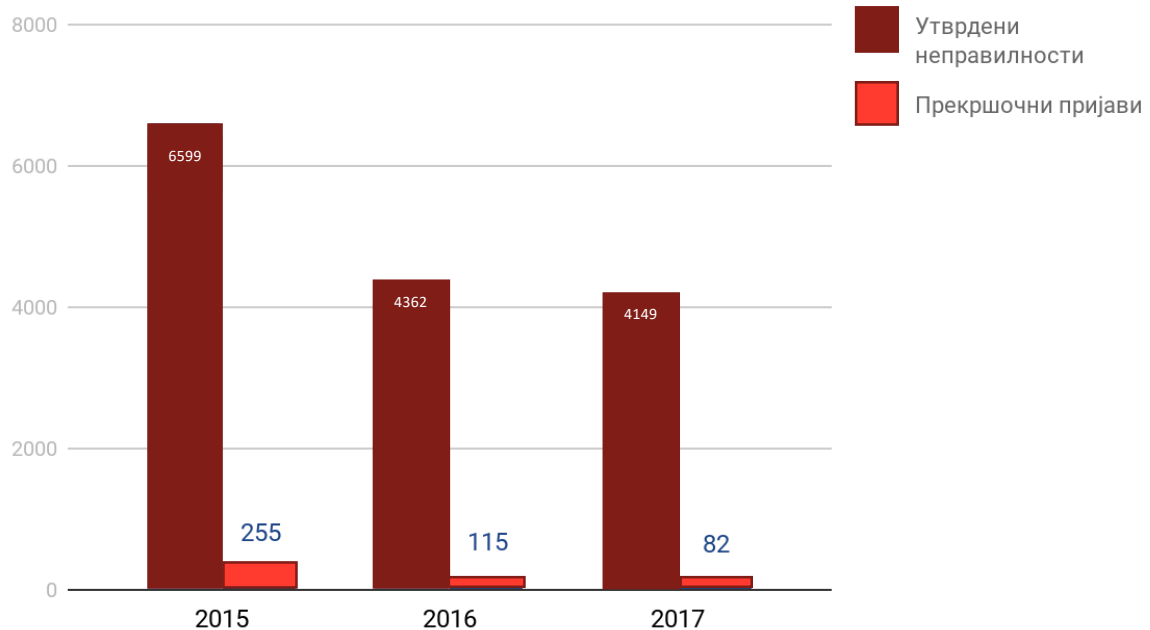


Слика број 2 – Графички приказ на инспекциските надзори на ДИТ во периодот од 2015 до 2017 година

Во областа на работните односи, во периодот од 2015 до 2017 година, инспекциските надзори бележат просечен пад од 33,7%, односно од вкупно реализирани 31.899 надзори во 2015 година, во 2017 година бројката на инспекциски надзори се сведува на 13.988. Оваа тенденција се поклопува со претходно наведените измени на ЗИН од 2013 и 2014 година, кои беа во однос на поставеноста и статусот на ДИТ и воведувањето на следењето и оценувањето на успешноста на работата на инспекторите. Со тие измени му се даде право на раководниот орган: (1) да ја утврди Годишната програма за работа, во која се предвидува годишниот број на планирани редовни инспекциски надзори и (2) да ги одреди коефициентите на сложеност на надзорите преку интерен акт. За разлика од редовните, вонредните инспекциски надзори од областа на работните односи покажуваат стабилна развојна линија, односно просечниот број на извршени надзори на годишно ниво изнесува 2433.

Во поглед на вкупниот број на утврдени неправилности, во 2015 година утврдени се вкупно 6.599 неправилности и издадени решенија за нивно отстранување, во 2016 тој број изнесува 4.362, а во 2017 бројот е 4.151. Што се однесува до бројот на поднесени прекршочни пријави, во 2015 година се поднесени вкупно 255 прекршочни пријави и издадени се 264 прекршочни платни налози, додека во 2016 година се поднесени 115 прекршочни пријави и 133 налози, како и 82 прекршочни пријави и 96 налози во 2017 година.

### Утврдени неправилности и прекршочни пријави - ЗРО



Слика број 3 – Графички приказ на утврдените неправилности во периодот од 2015 до 2017 година

Согласно добиените информации од јавен карактер, најголемиот број на поднесени претставки до ДИТ се однесуваат на плати и надоместоци од работен однос и престанок на работен однос. Следствено на тоа, од страна на ДИТ, најмногу утврдени повреди има кај правата на плати и надоместоци од работен однос и прекувремена работа, додека најмногу прекршочни пријави се поднесени во врска со непријавените работници, односно лица без договор за вработување. Оттука, може да се забележи дека утврдените повреди кореспондираат со поднесените претставки само кај платите и надоместоците од работни односи, а не и со претставките за престанок на работниот однос. Сето тоа, наведува дека ДИТ или не успеал да утврди неправилности, односно повреди во врска со престанок на работниот однос, или не постапувал ефективно по овој вид на претставки. Во 2015 година се утврдени вкупно 2.412 повреди во врска со плати и надоместоци, во 2016 година тој број изнесува 912, а во 2017 година се регистрирани 765 такви случаи. Тоа значи дека оваа практика, иако сè уште е присутна, сепак е во постојан пад.

Од наведеното може да се очекува дека судската заштита ќе биде многу повеќе користена како форма на заштита заради долгите рокови за инспекциска заштита. Ваквите рокови би требало да бидат скратени во согласност со начелото на итност и приоритетност, по примерот на роковите кај судските постапки од работни односи. Кај овие спорови, првото рочиште се одржува најдоцна 30 дена од денот на поднесување на тужбата. Во однос на институционалната рамка за функционирање на овој механизам на заштита, наодите од истражувањето наведуваат дека одлуката за поведување на прекршочна постапка е во целосна диспозиција на инспекторите на трудот и покрај законската должност која тие ја имаат за поведување на таква постапка. Понатаму, одмерувањето на глобата врз основа на утврден прекршок по спроведен инспекциски надзор побарува претходно прибирање на потребни податоци за работодавачот, односно брз и лесен пристап на инспекторот до податоци од релевантни институции како што



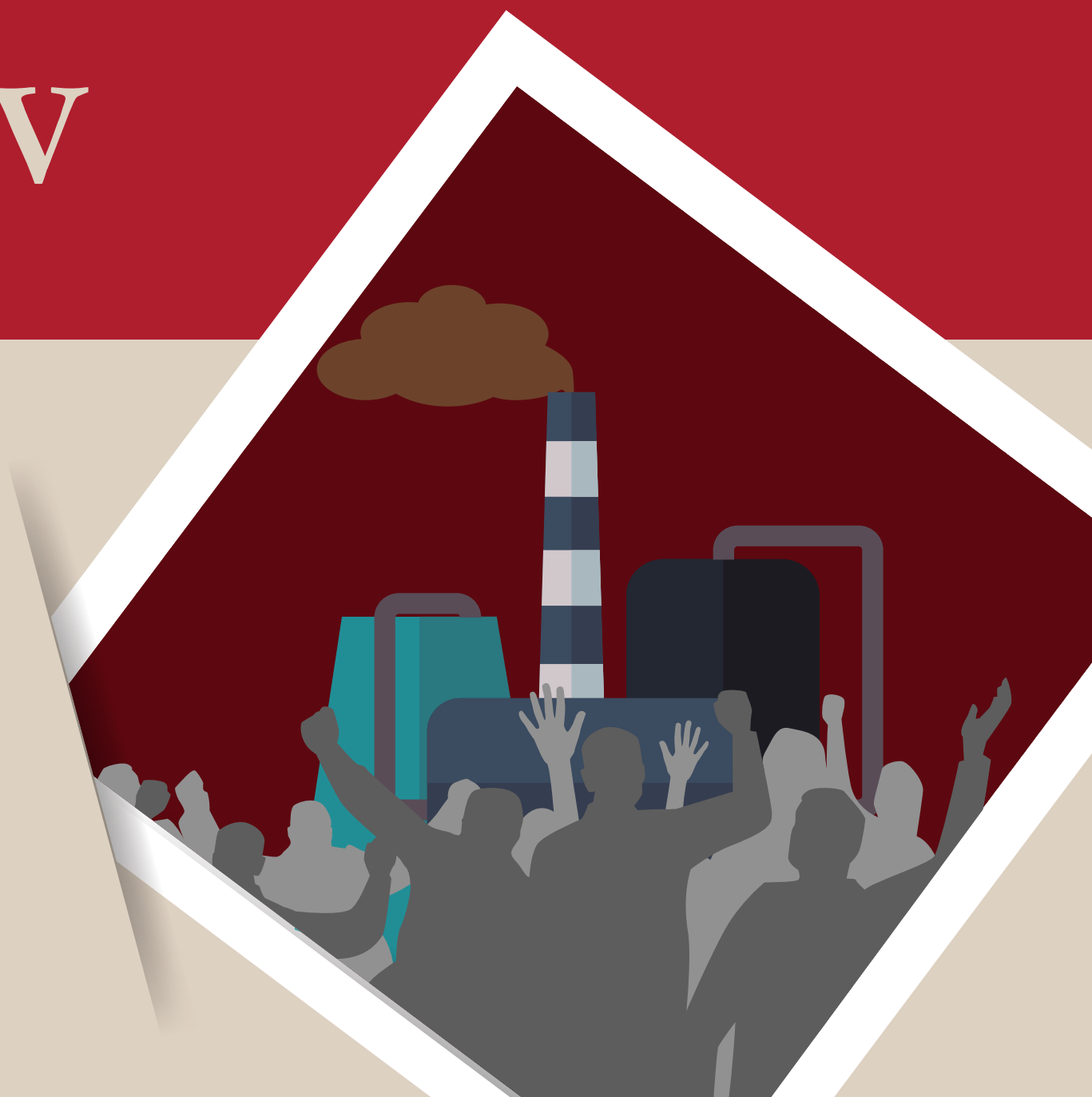
се на пример УЈП, АВРМ или судовите. Наодите од истражувањето покажуваат дека не постои поврзан систем на податоци помеѓу Државниот инспекторат за труд и соодветните релевантни институции, што укажува на тоа дека ова е една можна причина за малиот број на издадени прекршочни платни налози, односно поведени прекршочни постапки. Податоците за бројот на извршени инспекциски надзори и поведени прекршочни постапки, како и изречени глоби, упатуваат на тоа дека поведувањето на прекршочна постапка не претставува должност за инспекторите на трудот, туку нивно дискреционо право.

Правата за чија повреда е предвидена едукација, како што беше наведено претходно, задолжително треба да се гарантираат преку построг заштитен механизам, од причина што не може намерата на работодавачот да се поистоветува со небрежност и за истото да се предвидува постапка на едукација. Ваквите права посоодветно би се заштитиле со предвидување и на можност за издавање на мандатен платен налог. На тој начин би се влијаело во насока на одвраќање на работодавачите да преземаат дејствија со кои би се повредила или ограничила слободата на здружување или непријавување на работниците. Исто така, би требала да се земе предвид и можноста за поголема употреба на забраната како санкција при повторување на повредата. Ова пред се важи во случај на повреда на суштинските права на работникот, каде последиците директно влијаат на материјалната состојба и личното достоинство на работникот.

Оттука, може да се извлече заклучокот дека институционалната заштита не е предуслов за судска заштита. Моменталната поставеност на системот наведува дека работникот, од механизмите за заштита, на располагање ја има исклучиво судската заштита и само делумно институционалната заштита, од причини што се намалени шансите за брзо реагирање на инспекторот во спроведувањето на инспекциски надзор и донесувањето на соодветни инспекциски мерки за отстранување на повредата.



IV



Судска заштита

## Четврти дел - Судска заштита

Независно од институционалната заштита, граѓаните имаат право и на судска заштита на своите права од работен однос. Уставот на Република Северна Македонија со член 50 ги гарантира основните права и слободи на граѓанинот со тоа што утврдува дека секој граѓанин има право на судска заштита на правата и слободите утврдени во Уставот пред судовите и Уставниот суд на Република Северна Македонија во постапка заснована на начелата на итност и приоритет. Имајќи предвид дека работничките права се човекови права, судската заштита на овие права се уредува со материјалните прописи кои ја регулираат областа на трудот.

Формално-правниот аспект на судската заштита на работничките права се уредува со Законот за парничната постапка (ЗПП).<sup>52</sup> Имајќи ја предвид природата на работничките права, од чие непречено уживање и остварување зависи материјалниот и социјалниот статус на граѓанинот, законодавецот предвидел пократки процесни рокови за решавање на судските спорови од работни односи. Во таа смисла, во постапката за споровите од работните односи, а особено при определувањето на роковите и рочиштата, судот секогаш ќе посвети посебно внимание на потребата од итно решавање на работните спорови.<sup>53</sup> Следствено на тоа, за овој вид на спорови рокот за одговор на тужбата е 8 дена, наспроти општиот од 15 дена, додека рочиштето за главна расправа мора да се одржи во рок од 30 дена од денот на приемот на тужбата. Постапката пред првостепениот суд мора да се заврши во рок од шест месеци од денот на поднесувањето на тужбата, додека второстепениот суд е должен одлуката по поднесена жалба да ја донесе во рок од 30 дена од денот на приемот на жалбата или во рок од два месеца доколку се одржи расправа.

Во линија со експедитивноста е и паричниот рок од 8 дена за доброволно извршување на некое чинење утврдено во пресудата, како и рокот за поднесување на жалба кој исто така изнесува 8 дена. Посебно значајна за работникот е можноста да биде застапуван од лице дипломиран правник, вработен кај синдикатот чиј член е работникот, што претставува олеснителна околност за овие работници со оглед на висината на трошоците за адвокатски услуги во судските постапки.<sup>54</sup>

Материјално-правниот аспект на судската заштита е опфатен со материјалните прописи во кои е уредено правото на судска заштита на работникот. Во ЗРО се утврдува правото на работникот да поднесе писмено барање до работодавачот со кое ќе бара од него да го отстрани кршењето на правото и да ја исполни договорната обврска.<sup>55</sup> Ова утврдено право работникот го остварува во две ситуации: (1) кога работодавачот е должен на работникот да му обезбеди или признае остварување на некое право, а тој тоа не го направил и (2) кога на работникот му е признаено, односно утврдено со закон некое право, а работодавачот целосно или делумно не го почитува. Пример за првата ситуација би било кога работодавачот нема да ја почитува забраната за прекувремена работа за бремена работничка.<sup>56</sup> Втората ситуација би била кога на работникот му следува пауза во работното време во времетраење од 30 минути, а работодавачот му овозможува користење на пауза во времетраење од 15 минути.

<sup>52</sup> Закон за парничната постапка, Службен весник на Република Северна Македонија број 79/05, 110/08, 83/09, 116/10, 7/11 и 124/15.

<sup>53</sup> Член 405 од Законот за парничната постапка.

<sup>54</sup> Член 406 од Законот за парничната постапка.

<sup>55</sup> Член 181 од Законот за работните односи.

<sup>56</sup> Член 164 од Законот за работните односи.

Понатаму, во случај кога со писмена одлука на работодавачот е прекршено некое право на работникот, истиот во рок од 8 дена од врачувањето на одлуката има право со писмено барање до работодавачот да бара од него да го отстрани кршењето на правото. Ефективноста во остварувањето на оваа заштита е во тесна поврзаност со запознаеноста на работниците со работничките права. Ова посебно е така кога во ЗРО не постои одредба со која се утврдува задолжително наведување на правна поука во писмената одлука на работодавачот. Кога повредата на правото нема да се отстрани или нема да се поништи одлуката за отказ во постапката по приговор кај работодавачот, работникот има право во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежен суд.<sup>57</sup>

### **Задоволство од основните и апелационите судови**

Резултатите од спроведениот анкетен прашалник во поглед на основните и апелационите судови во вкупни бројки изгледаат вака: од работата на основните судови на цела територија на Република Северна Македонија, 49,9% од испитаниците се изјасниле дека воопшто не се задоволни, а 17,2% одговориле дека делумно не се задоволни од работата на основните судови. Целосно задоволство од работата на основните судови искажаа само 1%, а делумно задоволство 3,3% од испитаниците. Слична е ситуацијата и со апелационите судови. Од вкупниот број на испитаници, 44,2% искажаа целосно незадоволство, а 15,6% искажаа делумно незадоволство. Во поглед на задоволство кон апелационите судови, 3,1% искажаа целосно и 0,8% делумно задоволство.

Во поглед на демографските карактеристики на населението и нивното незадоволство, со вкрстување на варијаблите може да се забележи дека најголемо незадоволство од работата на основните судови има кај возрасната група од 26-35 години (15,6%) и 36-45 години (17,5%), со македонска етничка припадност (30,6%), со договори на неопределено време (32,9%), со плати од 12.000 до 25.000 денари (15,3%) кои работат во приватен сектор (27,3%).

Демографските карактеристики покажуваат слична ситуација и со незадоволството од апелационите судови. Сепак, за разлика од основните судови каде мажите и жените се еднакво незадоволни, од апелационите судови понезадоволни се мажите (25,4%) наспроти жените (7,3%), со македонска етничка припадност (26,3%), со договори на неопределено време (28,2%), со месечни примања од 12.000 до 25.000 денари (13,1%) вработени во приватниот сектор (24,4%).

Во поглед пак на незадоволството од работата на основните судови, поделено по региони:

- Во Скопскиот регион, од 446 испитаници, целосно незадоволство покажуваат 42,8% а делумно 17,3%. Делумно задоволство од работата на основните судови во Скопскиот регион пак покажуваат 4,3%.
- Во Битолскиот регион, од 114 испитаници, 55,3% не се воопшто задоволни од работата на судот, а 21,1% се делумно незадоволни од работата на основниот суд. Задоволството од работата на основните судови во поглед на работни спорови во овој регион е незначително.
- Во Штипскиот регион, од 108 испитаници, 50% се целосно незадоволни и 24,1% се делумно незадоволни од работата на основните судови од тој регион.

<sup>57</sup> Член 181 од Законот за работните односи.

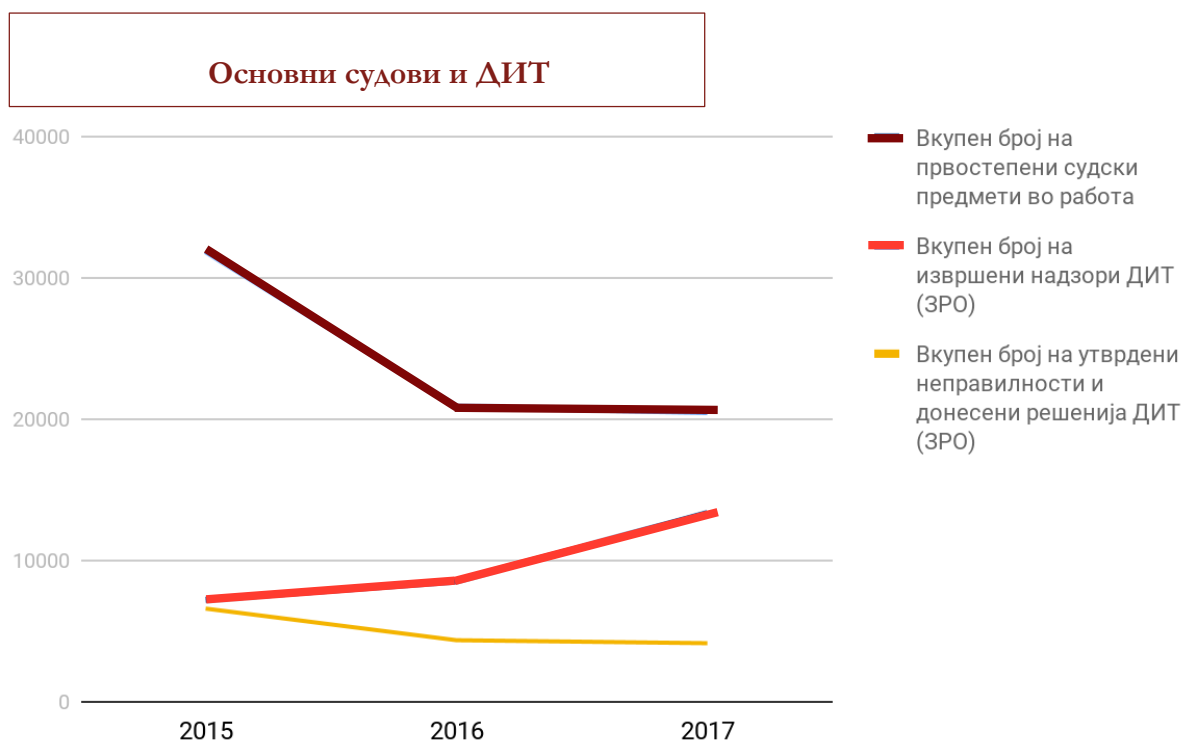
- Во Гостиварскиот регион, од вкупно 154 одговорени прашалници, 64,9% воопшто не се задоволни од работата на основните судови, а делумно незадоволни се 11%. Од работата на основните судови во овој регион целосно се задоволни 1,9%, а 1,3% се делумно задоволни.

Околу задоволството на анкетираниите работници за работата на апелационите судови, расположението помеѓу анкетираниите е следно:

- Од Скопска Апелација, од вкупно 446 одговорени прашалници, 37,4% се целосно незадоволни, додека 16,8% се делумно незадоволни. Задоволството пак од Апелација Скопје се движи од 3,6% делумно до 0,9% целосно задоволни.
- Од Апелациониот суд во Битола пак од вкупно 114 анкетирани, 50% изјавиле дека воопшто не се задоволни, а 14% дека се делумно незадоволни. Делумно задоволни од работата на Апелација Битола во поглед на пресудите по работничка проблематика се 4,4% а целосно задоволни нема.
- Во регионот на Штипска Апелација има слично расположение. Од вкупно 108 анкетирани, 43,5% изјавиле целосна недоверба, а 18,5% делумна недоверба. Довербата во Апелација Штип е незначителна.
- На крајот, за Апелација Гостивар, од вкупно 154 испитаници, 59,1% изјавиле целосно незадоволство и 11,7% изјавиле делумно незадоволство. Сепак, за разлика од Штип, од Апелација Гостивар делумно се задоволни 2,6% и целосно се задоволни 1,3% од испитаниците.

### **Информации од јавен карактер**

Од обработката на податоците добиени преку барањата за пристап до информации од јавен карактер, во однос на судските предмети од работни односи, во периодот од 2015 до 2017 година, просечниот број на судски предмети во работа на годишно ниво кај Основните судови во Република Северна Македонија изнесува 9706 предмети, од кои просечно на годишно ниво во дадениот период 27.33% се во работа во Основен суд Скопје 2 Скопје. Во наведениот период просечно на годишно ниво кај овој суд се решаваат 57% од предметите во работа. Судското одделение за работни спорови при Основниот суд Скопје 2 Скопје на располагање има вкупно 6 судии за работни спорови, кои годишно судат во просек по 2736 судски предмети. Просечниот рок на завршување на судските постапки пред овој суд изнесува 5 месеци, што е помалку од предвидениот законски максимален рок од 6 месеци.



Слика број 4 – Податоци за вкупниот број на првостепени судски предмети во работа

Посебно интересна е споредбата помеѓу бројот на извршени инспекциски надзори, степенот на утврдени неправилности и бројот на судски предмети од работни односи во основните судови во временската серија од 2015-2017 година. Од таквата споредба може да се забележи зголемен раст на судските предмети во работа наспроти опаѓачкиот број на инспекциски надзори и донесени решенија по утврдени неправилности. Просечната стапка на пораст на судските спорови од работен однос во последните години во овој период изнесува 33,65%.

Во судските спорови од работни односи, како правни основи предничат паричните побарувања, односно надоместоците од работен однос, надоместоците на штета од работен однос, поништувањето на одлука и отказите. Така во регионот на Апелационен суд Штип, во 2017 година најголем број на судски предмети во втор степен се тие за надоместоци од работен однос со удел од 79% од вкупниот број на предмети, потоа следат предмети во врска со поништување на одлука (3,8%), во врска со отказ (2,1%) и останати (15,1%). Слична е ситуацијата и во регионот на Апелациониот суд Гостивар, каде во 2017 година судските предмети во врска со надоместоци од работен однос се застапени со 88,7%, пред предметите во врска со надомест на штета (4,8%), поништување на одлука (1,7%) и останато (4,8%).

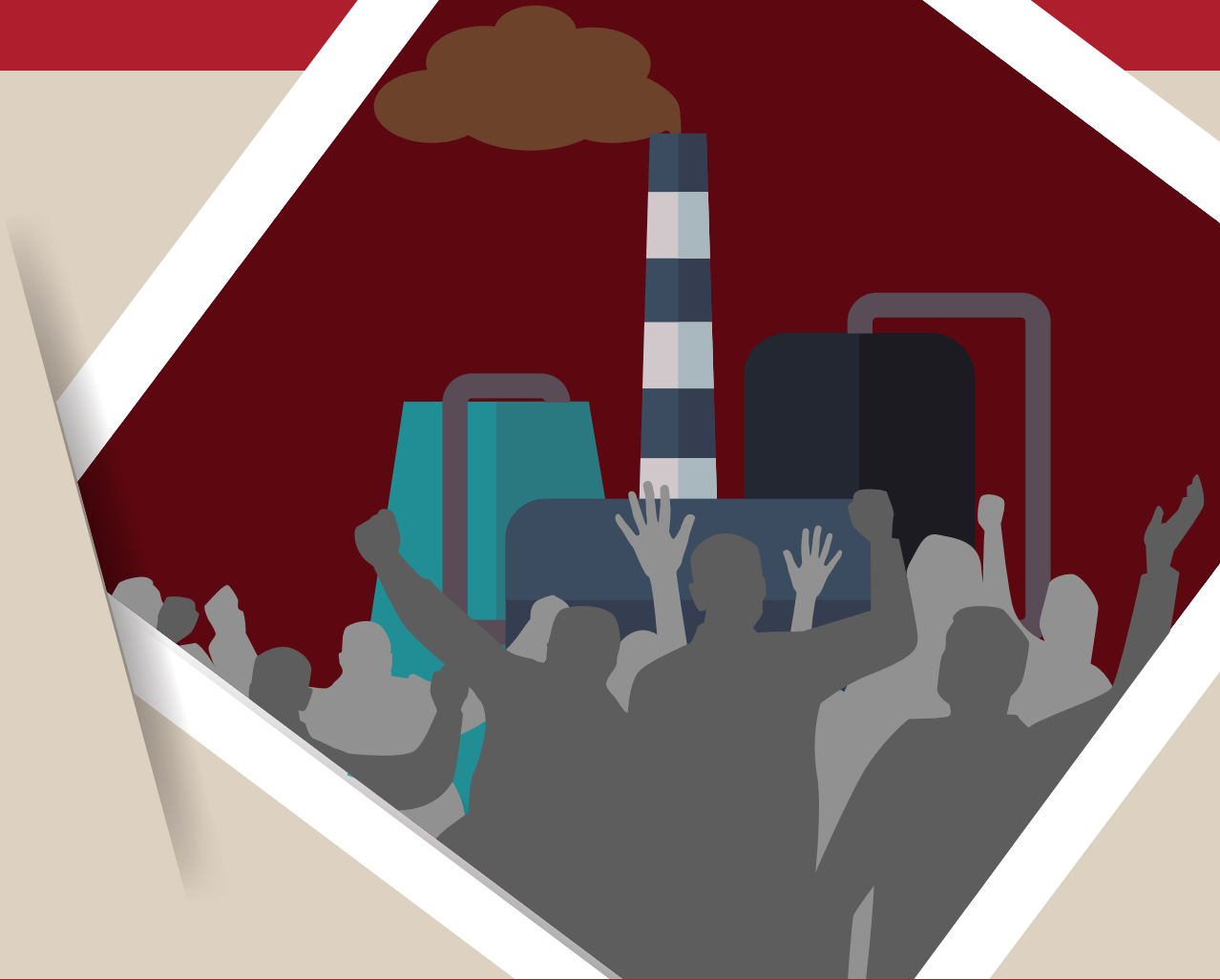
Кај апелационите судови, во однос на територијалната распределба на предметите во периодот од 2015 до 2017 година, податоците покажуваат дека главнината од вкупниот број на судските предмети од работни односи во втор степен се во работа кај Апелациониот суд Скопје, односно просечно на годишно ниво 53,64% од вкупниот број на предмети во Република Северна Македонија. Во истиот период просечно на годишно ниво во апелационите судови вкупно во работа се 4 369 судски предмети, просечно се решаваат 3258 предмети, додека просечно на годишно ниво се примаат 2924 предмети. Во однос на исходот пак, апелационите судови во Битола, Штип и Гостивар за истиот период во просек годишно решаваат 1908 судски

предмети, од кои за 70% ја потврдуваат првостепената пресуда, за 15% одлучуваат мериторно, односно ја преиначуваат пресудата и за 15% ја укинуваат првостепената одлука на основните судови од овие подрачја.

Во однос на роковите за одлучување кај апелационите судови во постапките по жалба, просечните рокови се движат во рамки на законски предвидениот рок од 30 дена, со исклучок на Апелациониот суд Скопје, каде второстепените постапки се завршуваат во просечен рок од 6 месеци.

Имајќи ги предвид вака поставените рокови, а во однос на постоечките рокови за постапување на инспекцискиот орган, може да се изведе заклучок дека е потребно зголемување на роковите за поднесување на приговор и тужба. Ова пред сè поради фактот дека со таквото зголемување би се овозможила и поефикасна институционална заштита на работниците.

V



**Алтернативни механизми  
на заштита**

## Петти дел - Алтернативни механизми на заштита

Вон судските алтернативни механизми на заштита во областа на работните спорови за прв пат со посебен закон се уредени во 2007 година со Законот за мирно решавање на работни спорови (ЗМРРС).<sup>58</sup> Целта на ваквите алтернативни вонсудски механизми е остварување на ефикасна и економична разрешница на работните спорови, со што заеднички придобивки би имале и работниците и работодавачите. ЗМРРС во пракса не заживеа цели седум години, се до измените на Законот од 2014 година. Со овие измени, во Законот се отстранети одредбите кои предвидуваат формирање и функционирање на Републички совет за мирно решавање на работни спорови и тој Совет е заменет со посебна Трипартитна комисија формирана од Економско-социјалниот совет (ЕСС).<sup>59</sup> Комисијата е надлежна за давање предлози за лиценцирање на помирувачи и арбитри, а целокупната стручно-административна поддршка во спроведувањето на овие постапки е префрлена во надлежност на Министерството за труд и социјална политика (МТСП).

Мирното решавање на работните спорови се спроведува за колективните и индивидуалните работни спорови, а се темели врз принципите на доброволност, независност, неутралност и непристрасност.<sup>60</sup> Тоа значи дека страните во спорот доброволно одлучуваат да пристапат кон мирно решавање на спорот. Во тој спор како трета неутрална, независна и непристрасна страна учествува помирувач кај колективните и арбитер кај индивидуалните работни спорови. Правните основи за поведување на овој вид на постапка се ограничени. Кај колективните работни спорови, основот е склучување, измена, дополнување или примена на колективен договор, остварување на синдикално организирање и штрајк. Основи кај индивидуален работен спор пак се откажување на договор за вработување и неисплата на плата. Колективните работни спорови мирно се решаваат преку постапка на помирување, додека индивидуалните работни спорови преку арбитража.<sup>61</sup> Арбитражата во индивидуалните работни спорови значи дека одлуката која ќе ја донесе арбитерот е конечна и извршна со истекот на определен парижонен рок.<sup>62</sup> Против решението на арбитерот не е дозволена жалба.

Главната карактеристика на овој вид на постапка е доброволноста и незадолжителноста, додека за атрактивноста на постапката, законодавецот предвидел надоместокот за арбитерот и помирувачот да е на товар на МТСП.<sup>63</sup> Доброволната и бесплатната постапка за мирно решавање на колективните спорови е уредена во ЗМРРС во согласност со Препораката број 92 на МОТ.<sup>64</sup> Соодветно, истиот принцип на доброволност во ЗМРРС е применет и за индивидуалните работни спорови. Постапката за мирно решавање на работни спорови се покренува со предлог во писмена форма до МТСП, кој предлог страните можат да го поднесат заеднички или поединечно.<sup>65</sup> Кога предлогот го поднесува една од страните, тогаш МТСП го

<sup>58</sup> Закон за мирно решавање на работните спорови, Службен весник на Република Северна Македонија број 87/07, 27/14, 102/14 и 30/16.

<sup>59</sup> Член 8 од Законот за мирно решавање на работните спорови.

<sup>60</sup> Член 2, член 3, член 5 и член 6 од Законот за мирно решавање на работните спорови.

<sup>61</sup> Член 4 од Законот за мирно решавање на работните спорови.

<sup>62</sup> Член 35 од Законот за мирно решавање на работните спорови.

<sup>63</sup> Член 14 од Законот за мирно решавање на работните спорови.

<sup>64</sup> Препораката укажува на тоа дека соодветно со националните услови би требало да се овозможи доброволен механизам на помирување кој ќе помогне во спречување и решавање на индустриските спорови помеѓу работниците и работодавачите.

<sup>65</sup> Член 10 од Законот за мирно решавање на работните спорови.



доставува истиот до спротивната страна, која по приемот на предлогот има рок од 5 дена да се изјасни дали прифаќа мирно решавање на спорот.<sup>66</sup> Неизјаснувањето во предвидениот рок се смета како неприфаќање на предлогот.

На прв поглед, максималните рокови согласно ЗМРРС изнесуваат 30 дена кај колективните и 45 дена кај индивидуалните работни спорови. Меѓутоа, ако се анализира членот 11 од ЗМРРС може да се увиди дека не е предвидено во кој рок МТСП треба да го достави предлогот до другата страна. Тука, имајќи предвид дека се работи за орган на државната управа, се претпоставува дека по приемот на предлогот МТСП ќе постапува согласно општиот рок од 30 дена предвиден во ЗОУП. Следствено на тоа, МТСП во овој случај кога не е ограничено со рок за постапување во ЗМРРС има дискреционо право да одлучува, односно да влијае на траењето на постапката за мирно решавање на работни спорови.

Понатаму, во ЗМРРС отсутствуют одредби кои би предвиделе прекин на роковите за поднесување на приговор до работодавачот, односно тужба за поведување на судски спор. Ова е од посебна важност во случаите кога работникот би поднел поединечен предлог за покренување на постапка за мирно решавање на индивидуален работен спор по повод откажување на договорот за вработување. Во овој случај, на работникот, кој иако поднел предлог за мирно решавање на спорот, истовремено му тече и рокот за поднесување на приговор до работодавачот, односно рокот за поднесување тужба до надлежниот суд.

Во поглед на овој механизам се поставува и дилема за доволноста на правните основи за арбитражно решавање на индивидуалните работни спорови. Од 2015 година до денес овој механизам е искористен вкупно 7 пати, 4 пати во случај на колективни работни спорови и 3 пати за индивидуални работни спорови. Позитивен исход има кај два од колективните работни спорови, а негативен во останатите два, додека позитивен е исходот кај сите три постапки за индивидуалните работни спорови. Во сите 7 случаи страните го поднеле предлогот заеднички.

---

<sup>66</sup> Член 11 од Законот за мирно решавање на работните спорови.

VI



Дискриминација

## Шести дел - Дискриминација

Во ЗРО се предвидува забрана на дискриминација во однос на работникот и кандидатот за вработување. Се утврдува дека работодавачот не може да ги става работниците во нееднаква положба поради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или други лични околности.<sup>67</sup> Понатаму, се уредува еднаквиот третман и можности за жените и мажите, односно се нагласува дека мора да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со: пристап 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 и работно време и откажување на договорот за вработување.

Дискриминацијата е исклучиво 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 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 работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластиците кои произлегуваат од тоа членство.

Вака утврдените одредби против дискриминација и за еднаков третман и еднакви можности се во согласност со Конвенцијата број 111 на МОТ,<sup>68</sup> како и ЕУ Директивата 2006/54/ЕС.<sup>69</sup>

Исто така, се утврдува забраната на дискриминација на посебна категорија на граѓани, односно на кандидатка за вработување и работничка поради бременост, раѓање и родителство, без оглед на времетраењето и видот на работниот однос заснован согласно закон, која забрана се однесува на пристапот до вработување, условите за работа и сите права од работен однос и откажувањето на договорот за вработување на работнички кои се наоѓаат во состојба на бременост или користат права кои произлегуваат од раѓање и родителство.<sup>70</sup>

<sup>67</sup> Член 6 од Законот за работните односи.

<sup>68</sup> ILO, C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

<sup>69</sup> Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) OJ L 204, 26.7.2006, p. 23–36.

<sup>70</sup> Член 9-б од Законот за работните односи.

Во однос на дискриминацијата, ЗРО утврдува дека товарот на докажувањето паѓа на работодавачот.<sup>71</sup> Сепак, покрај утврдените забрани за дискриминација во однос на вработувањето и работниот однос, во ЗРО отсутуваат прекршочни одредби. Прекршочни одредби за сторени повреди со елементи на дискриминација се предвидени само кај пристапот до вработување за забраната на полово одредување на слободното работно место, за забраната за барање податоци за семејниот, брачниот статус, планирање на семејството и барање тест за бременост и забраната за отказ на бремена работничка.<sup>72</sup> Во сите други случаи на повреди со елементи на дискриминација, трудовиот инспектор може да постапува како во случаи на повреда на права од работен однос. Следствено, инспекторот преку изрекување на инспекциски мерки ќе дејствува во насока на отстранување на утврдените неправилности и ќе издаде прекршочен платен налог за повредата на работничкото право.

Оттука, се наметнуваат неколку прашања. Прво, на кој начин би била санкционирана одговорноста на работодавачот за сторената дискриминација? Второ, дали инспекторот би повел прекршочна постапка во согласност со прекршочните одредби од Законот за спречување и заштита од дискриминација (ЗСЗД)?<sup>73</sup> Трето, дали работникот како оштетен може да поведе прекршочна постапка пред надлежниот суд имајќи ги предвид одредбите од ЗСЗД?

ЗРО го дефинира вознемирувањето и половото вознемирување како дискриминација во смисла на член 6 од Законот.<sup>74</sup> Вознемирување е секое несакано однесување кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот и кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување. 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.

Вака определените форми на дискриминација, посебно во однос на половото вознемирување, се делумно во согласност со дефинициите содржани во Истанбулската Конвенција за спречување и борба против насилството врз жените и семејното насилство,<sup>75</sup> Директивата на ЕУ 2006/54/ЕС,<sup>76</sup> како и насоките и упатствата на МОТ за определување на сексуално вознемирување. Тоа се гледа во термиолошката неусогласеност, во смисла дека наместо полово, истото треба да биде определено како сексуално вознемирување. Понатаму, во дефинициите треба да биде опфатено постоење на непријателска средина.

<sup>71</sup> Член 11 од Законот за работните односи.

<sup>72</sup> Член 24, член 25 и член 101 од Законот за работните односи.

<sup>73</sup> Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на Република Северна Македонија број 50/10, 44/14, 150/15, 31/16 и 21/18.

<sup>74</sup> Член 9 од Законот за работните односи.

<sup>75</sup> Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Istanbul, 11.V.2011.

<sup>76</sup> Конвенцијата и Директивата половото вознемирување го дефинираат како секој облик на непосакувано вербално, невербално или физичко однесување од сексуална природа, кое има за цел повреда на достоинството на лицето, конкретно создавајќи заканувачка, непријателска, деградирачка, понижувачка или навредувачка средина.

Во поглед на работничката проблематика, уште поважни се упатствата и насоките на МОТ кои ја надополнуваат Декларацијата за фундаменталните принципи и права на работното место. Тие определуваат два облика на сексуално вознемирување, *Quid Pro Quo*, односно кога остварувањето на одредени права од работен однос или бенефиции кои произлегуваат од работата се условени со барање лицето да пристапи кон одредено сексуално однесување и другата форма е непријателската работна средина во која одредено однесување создава услови кои се заканувачки или понижувачки за жртвата.

Од фокус групите добивме наоди дека ромските работници се најмногу дискриминирани. Речиси сите учесници на фокус групата во Битола, на прашањето за дискриминацијата на работното место во однос на пол/род, сексуална определба и етничка/расна карактеристика, одговорија дека сите имаат барем едно искуство каде што Ромите се дискриминирани.

*„Сексуално не знам, ама знам дека Ромите беа дискриминирани а беа околу 70% Роми на работа. Еден Ром доколку згреши нешто, се казнуваат сите други.“*

Учесник во фокус група во Битола

Освен етничката и расната дискриминација кон Ромите, забележани се и случаи на сексуална дискриминација и опресија, меѓутоа тие случаи брзо се санкционирани и решени од страна на работодавачот. Исто така, дискриминација во однос на културни особености и начин на облекување со непримање на работа само поради изглед е искуство на работник во странска фирма. Генерален заклучок од фокус групите е дека меѓу работниците доминира ставот дека овие видови на дискриминација се најприсутни кај текстилните работнички, додека целта им е раздор кај работниците и разјаднување на колективитетот.

## 6.1 Комисија за заштита од дискриминација

Кандидатот за вработување и работникот на располагање како заштитен механизам ја имаат и постапката пред Комисијата за заштита од дискриминација (КЗД), која може да постапува во случаи на дискриминација од областа на работата и работните односи.<sup>77</sup> Постапката пред Комисијата има рок на завршување од 90 дена.<sup>78</sup> Комисијата има исклучива надлежност да дава мислења и препораки во случај кога ќе утврди постоење на дискриминација, по што сторителот е должен да постапи по препораката во рок од 30 дена од денот на приемот на истата. Доколку не се постапи по препораката во утврдениот рок, Комисијата може да покрене иницијатива за поведување на постапка пред надлежен орган за утврдување на неговата одговорност.

Од ваквата поставеност во Законот се увидува дека надлежностите на КЗД се ограничени само на давање на мислења и препораки по утврдување на фактичката состојба кога постапува по претставка, додека не е до крај јасно каква активна легитимација има Комисијата во смисла на тоа каква постапка и пред кој орган може да поведе. ЗСЗД го овластува лицето кое смета дека поради дискриминација му е повредено некое право да поднесе тужба пред надлежен суд во согласност со Законот за парничната постапка.<sup>79</sup> Следствено на тоа, Комисијата за заштита од дискриминација може да се јави и како вмешувач во граѓанска судска постапка на страната на

<sup>77</sup> Член 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

<sup>78</sup> Член 28 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

<sup>79</sup> Член 34 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

лицето кое тврди дека е дискриминирано.<sup>80</sup> Имајќи ја предвид улогата на КЗД и максималните рокови за завршување на постапката од дискриминација, може да се заклучи дека таквите рокови не се во функција на заштита на граѓаните.

## 6.2 Анкетен прашалник

На прашањето колку се задоволни испитаниците од страна на Комисијата за заштита од дискриминација во поглед на работните односи, вкрстени се неколку домени како пол, етничка припадност, примања и регион. Така резултатите во општи бројки изгледаат вака:

Од 839 одговорени прашалници, 56.4% се целосно незадоволни од Комисијата за заштита од дискриминацијата, додека пак 14.9% се делумно незадоволни. Од незадоволните, 30.2% се мажи и 25.6% се жени. Во однос на етничкиот сегмент, 35.9% Македонци, како и 15.9% Албанци, се изјасниле дека воопшто не се задоволни од работата на Комисијата. КЗД најмалку е популарна помеѓу испитаниците од Скопскиот регион (26,3%), помеѓу работниците со договор на неопределено време (36,8%) од приватниот сектор (32,4%) со месечни примања од 12.000 до 18.000 денари (15,5%).

Што се однесува пак до податоците добиени од Комисијата за заштита од дискриминација, може да се увиди дека од вкупно 317 предмети во 2018 година, 127 се од областа на работата и работните односи. Од нив решени се 107 предмети, по 37 не е постапено, а утврдена е дискриминација кај само 19 предмети. Кај предметите каде е утврдена дискриминација, во најголем дел основ на дискриминација бил полот (11 предмети), возраста (4 предмети), личен и општествен статус (3 предмети) и семеен статус, образование и јазик (по еден предмет). Што се однесува пак до судските постапки, од добиените податоци од судовите, евидентирани се само 2 судски предмети по основ на дискриминација на подрачјето на Апелациониот суд Гостивар, а отсуствува и евиденцијата на вакви случаи во податоците од ДИГ.

Имајќи го предвид наведеното, во однос на правната рамка може да се заклучи дека во отсуство на утврдени соодветни прекршочни одредби во ЗРО, посебно кога би се работело за потешок вид на дискриминација за времетраење на работниот однос, граѓаните го немаат механизмот на примарна заштита во смисла на одвраќање на работодавачот или други лица од преземање или непреземање на дејствија со кои би се причинила дискриминација. Постојењето на соодветни прекршочни одредби во ЗРО значително би влијаело врз поведението на работодавачот и другите лица во однос на дискриминацијата. Понатаму, имајќи ја предвид формулацијата на членот 6 од ЗРО за забрана на дискриминација, може да се увиди дека таквата формулација е ограничувачка и се однесува само на работодавачот како сторител, наспроти фактот дека како сторител на дискриминација може да биде било кое лице во рамки на работното место. Во таа насока, се наметнува потребата од преформулација на таквата императивна норма. Исто така, одредбите кои ги дефинираат вознемирувањето и половото вознемирување во ЗРО не утврдуваат постоење на непријателска работна средина во смисла на дефинициите од Конвенцијата и Директивата и ситуација на *Quid Pro Quo* принуда од сексуална природа, за што треба да претрпат одредени измени со цел да се опфатат овие две правни претпоставки за постоење на вознемирување и полово вознемирување.

---

<sup>80</sup> Член 39 од Законот за спречување и заштита од дискриминација.

VII



Засновање на работен однос

## Седми дел - Засновање на работен однос

Правен основ за постоење на работен однос е договорот за вработување, кој ги содржи елементите наведени во член 28 од ЗРО. Формулацијата на одредбата од овој член во Законот јасно упатува дека договорот за вработување задолжително треба да ги содржи овие елементи. Сепак, законодавецот не предвидел соодветна прекршочна одредба со што би се обезбедило доследно санкционирање за непочитување на одредбата со која се уредува задолжителната содржина на договорот за вработување.

Во пракса се очекува работодавачот да е повеќе запознаен од работникот со оваа одредба од ЗРО при засновањето на работниот однос. Ова и од причини што работниот однос е договорен однос, па во случај кога двете страни ќе склучат таков договор без да биде наведен некој од задолжителните елементи, се поставува прашање кој би ја имал одговорноста за таквиот пропуст. Во случај на непостоење на механизам кој ќе го гарантира почитувањето на нормата, се поставува и прашањето колку ефективно работникот може, во случај договорот за вработување да не содржи некој од задолжителните елементи, по пат и на судска заштита да ја отстрани таквата неправилност или да оствари ефективна заштита при повреда на право кое извира од содржината на договорот?

Последиците од отсуство на некој од задолжителните елементи во договорот за вработување, најдобро се согледуваат кога во договорот не е наведена висината на платата. Во таков случај, обезбедена е само минималната плата согласно одредбата од членот 7 во Законот за минимална плата.<sup>81</sup> Понатаму, работодавачот има обврска договорот за вработување да го чува во своите простории и еден примерок да му даде на работникот на денот кога се потпишува договорот.<sup>82</sup> Дополнително, на работникот му се врачува заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на АВРМ во рок од три дена од денот на стапувањето на работа.<sup>83</sup>

Работниот однос може да се заснова на определено и на неопределено време. Договорот на определено време се поврзува со одредени објективни услови, односно со изминување на времето за кое е склучен т.е. со доаѓање на одреден датум, со исполнување на одредена задача или со појава на одреден настан.<sup>84</sup> Во пракса договорите на определено време се склучуваат исклучиво со проток на определен временски период, односно доаѓање на одреден датум. Вака поставената правна рамка, во отсуство на дефинирани основани причини за засновање на работен однос на определено време, во голема мера го прави флексибилно користењето на договорите за вработување на определено време. Моментално, овие договори претставуваат правило, а не исклучок. Предолг е и вкупниот временски период во кој со едно лице може

<sup>81</sup> Ако инспекторот на труд при инспекциски надзор утврди дека работодавачот на работникот не му исплатил минимална плата согласно овој закон, со решение ќе му нареди на работодавачот во рок од осум дена од денот на приемот на решението на вработените да им исплати минимална плата и придонеси од плата согласно закон и ќе му даде предлог за порамнување со издавање на прекршочен платен налог на одговорното лице кај работодавачот согласно Законот за прекршоците. Ако работодавачот не го прифати прекршочниот платен налог, надлежниот инспектор ќе поднесе барање за поведување прекршочна постапка.

<sup>82</sup> Член 14 од Законот за работните односи.

<sup>83</sup> Член 13 од Законот за работните односи.

<sup>84</sup> Член 5 од Законот за работните односи.



неограничен број на пати да се склучува договор за вработување на определено време.<sup>85</sup> Покрај тоа што работниците на определено време ја имаат истата положба во однос на права и обврски како и работниците на неопределено време, сепак можат да бидат ограничени во остварувањето на одредени права од работниот однос. Ова е случај кај правата за кои се предвидени услови поврзани со одреден проток на време, како на пример регрес за годишен одмор, платен годишен одмор, платено отсуство поради бременост и раѓање и така натаму. Работодавачите пак, најчесто склучуваат договори на определено време со намера да ги одбегнат законските обврските кои инаку би ги имале со договорите на неопределено време при отказ. Со тоа се одбегнуваат обврските од Конвенција број 158 на МОТ и обврските од ЗРО. Обврските од оваа Конвенција предвидуваат дека отказот треба да е основан, работникот писмено да се предупреди пред отказ, да има право на приговор, а подоцна да има право и да поведе судски спор. На тој начин работниците не се во можност ефективно да ја искористат и институционалната заштита.

Во насока на наведеното се и податоците добиени од спроведената анкета, кои покажуваат дека само 53,2% од испитаниците се запознаени со содржината на договорот за вработување, 14,8% не се запознаени, 23% се делумно запознаени, додека 7,6% од испитаниците одговориле дека немаат потпишано договор за вработување. Последниве би можеле да се сметаат дека се во редовен работен однос без притоа воопшто договорот за вработување да им биде даден на увид од страна на работодавачот, со што вкупниот процент на испитаници кои не се запознаени би изнесувал 22,4%. Од оние кои немаат потпишано договор, 4,8% се во приватниот сектор и најчесто работат за плата од 6.000 до 12.000 денари. Од вкупниот број на лица без договор во анкетата, 3,1% се во Скопскиот регион, а 2,5% се во Гостиварскиот регион. Според анкетата, најчесто без договор се работниците од 26 до 35 годишна возраст.

Во фокус групите исто така се истакнуваат искуствата за работен однос без договор или бланко договор. На прашањето „Дали сте запознаени со вашиот договор за вработување?“ одговорите на работниците учесници во фокус групите е дека договорите се читаат бегло, без поголема заинтересираност. Меѓутоа, дури и кога работниците имаат желба да ги читаат договорите, претпоставените тој процес знаат да го забрзаат и потценат.

*„Директорката ми рече: „Ајде бе што чекаш, не се маткај, треба да си одам Скопје“  
Го прочитав до пола оти сите се брзаа.“*

Учесничка во фокус група во Битола

Кога станува збор пак за договори за вработување на неопределено и определено време, 64,6% од испитаниците одговориле дека работниот однос им е на неопределено време, 25,7% на определено време, 4,2% дека се хонорарно ангажирани, додека 4,9% од испитаниците одговориле дека се невработени. Во слична релација се и податоците со кои располага АВРМ во однос на регистрирани пријави на работници во евиденцијата на вработени по основ на определено, односно неопределено време. Фреквенцијата на регистрирани пријави во АВРМ за 2018 година, заклучно со 31 декември изнесува 86.491 пријава на работен однос на

<sup>85</sup> Член 46 од Законот за работните односи, договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години.

неопределено време, наспроти 118.867 пријави на работни односи на определено време.<sup>86</sup> Доколку се претпостави дека најчест временски период на склучување на договорите на определено време е за период од 6 месеци и следствено работникот е пријавен два пати во евиденцијата на АВРМ, би можело да се претпостави дека во 2018 година имало отприлика 59.433 работни односи на определено време. Ваквите податоци говорат во полза на флексибилноста на правната рамка која ги уредува договорите за вработување на определено време и фактот дека овие договори се правило, а не исклучок, со што се губи смислата и на институтот пробна работа кој е посебно уреден во ЗРО.

Од Фокус групите во Штип и Битола работниците споделуваат искуства на потпишување на договор на определено време од 6 месеци, а еден од штипските работници интервјуирани на Фокус групата истакна дека 12 години е вработен во фирмата и 12 години на секои шест месеци потпишува договор на определено време. Оттука, стеснувањето на флексибилно поставената правна рамка во полза на работните односи на неопределено време е можно преку нејзино доуредување во неколку насоки. На пример, преку утврдување на основани причини за склучување на ваков вид на договори, понатаму со истото лице да може да се склучи првиот пат договор за вработување на определено време во рамки на максимален одреден временски период и доколку се склучува повторно, тоа да биде можно само ако е во согласност со основаните причини. Друга алтернатива да се склучуваат договори за вработување на определено време со лицето најмногу до две години, по што работниот однос би се трансформирал во работен однос на неопределено време.

Понатаму, потребно е предвидување на построг механизам на принуда за почитување на обврската на работодавачот еден примерок од договорот за вработување да му врати на работникот. Тоа би можело да се направи преку утврдување на построги санкции во смисла на повисоки глоби за овој вид на прекршок. Во однос пак на почитување на законската рамка за задолжителни елементи на договорот за вработување, би требало да се предвиди мерка на едукација, задолжителна и за двете страни, како и соодветни глоби.

---

<sup>86</sup> Агенција за вработување на Република Северна Македонија, официјални податоци, достапно на: <https://bit.ly/2GO4JBR>, последен пат пристапено на: 31.12.2018 година.

VIII



Прекин на работен однос

## Осми дел - Прекин на работен однос

Согласно ЗРО, работниот однос може да престане само на начин и под услови утврдени со закон и колективен договор. Законот предвидува дека договорот за вработување може да се раскине со спогодба помеѓу страните на договорот и со откажување од страна на работникот или од страна на работодавачот. Во случај на откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот, истиот може да се откаже само ако постои основана причина за отказ.<sup>87</sup> Законот предвидува три вида на основани причини за отказ, односно лични причини на страна на работникот, причини на вина и деловни причини. Личните причини постојат кога работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос. Причина на вина е кога постои кршење на договорните обврски или други обврски од работен однос од страна на работникот. Деловни причини постојат кога ќе престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот.

Договорот за вработување работодавачот може да го откаже со отказан или без отказан рок во случаи утврдени согласно закон и колективен договор. Основаноста на отказот поради лични причини се уредува со членот 79 од ЗРО во кој е наведено дека работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување. Во случај на откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот од лични причини на страна на работникот, работодавачот тоа може да го направи само кога на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки и писмено предупредување од работодавачот дека не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски. Ако по даденото предупредување во рокот утврден од работодавачот, кој не може да биде пократок од 15 дена, од денот на приемот на писменото предупредување, работникот не го подобри своето работење, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување.<sup>88</sup>

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок и без отказан рок (причини на вина).<sup>89</sup> Како причини за откажување на договорот за вработување со

<sup>87</sup> Член 76 од Законот за работните односи.

<sup>88</sup> Член 80 од Законот за работните односи.

<sup>89</sup> Член 81 и 82 од ЗРО, со отказан рок од причини на вина, на работникот ќе му се откаже договорот, особено ако: 1) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот; 2) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски; 3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место; 4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време; 5) не побара отсуство или навремено писмено не го известува работодавачот за отсуството од работа; 6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го известува работодавачот; 7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа; 8) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го известува работодавачот; 9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа; 10) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и 11) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

отказан рок се сметаат полесните прекршувања на работниот ред и дисциплина или неисполнувањето на обврските. Од друга страна, причини за откажување на договорот без отказан рок се потешките прекршувања на работниот ред и дисциплина. ЗРО таксативно ги наведува основаните причини на вина и во двата случаи. Со колективни договори и со закон можат да бидат утврдени и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски.

Од вака утврдените основани причини за отказ, посебно внимание привлекуваат неколку одредби. Прво, постои нејасност на одредбите. Тоа се согледува во определувањето, односно поклопувањето на обележјата на двете причини, личните и причините на вина, во делот на неизвршување, односно неисполнување на обврските. Неисполнувањето на обврските се утврдува во членот 79 од ЗРО, каде е уредено дека работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување. Следствено на тоа и во членовите 81 и 82 од ЗРО, повторно како основ за причина на вина се наведува неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување. Ваквата законска уреденост доведува до нестандартна и недоследна примена на овие одредби во случаи кога работодавачот го откажува договорот за вработување, што остава можност за супстинско дерогирање на можноста работникот да оствари ефективна институционална или судска заштита.

Покрај делот за неисполнување на обврските, личните причини и причините на вина се поклопуваат и кај причините поврзани со однесувањето на работникот. Ова од причини што и кај отказот од причини на вина, основите се поврзуваат со однесувањето на работникот, односно кршењето на работниот ред и дисциплината тесно се поврзани со однесувањето на работникот. Понатаму, се увидува дека писмено предупредување од работодавачот до работникот постои само кај личните причини со утврден рок за постапување по истото кој не може да биде пократок од 15 дена од денот на врачување на истото, а кое предупредување се однесува на начинот на кој работникот ги извршува работните задачи, без притоа да му биде обезбедена можност за одбрана на работникот од таквите тврдења на работодавачот.

---

Без отказан рок, ќе му се откаже договорот, ако работникот: 1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година; 2) го злоупотреби боледувањето; 3) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина; 4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства; 5) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и 6) оддаде деловна, службена или државна тајна.

Конвенцијата број 158 на МОТ,<sup>90</sup> како и Препораката број 166 на МОТ,<sup>91</sup> предвидуваат и упатуваат на можност работникот да се брани против тврдењата на работодавачот за откажување на вработувањето, како и постоење на писмено предупредување и за личните и за причините на вина. Се упатува и на определување на соодветна претходна постапка пред отказот кај двете причини, нешто што сепак не е предвидено во ЗРО.

Во согласност со наведеното и во однос на функционирањето на инспекциската заштита во случај на отказ се податоците за бројот на поднесени претставки до ДИТ во врска со прекин на работниот однос. Така во периодот од 2015 до 2017 година, просечно на годишно ниво 16,16% од вкупниот број на поднесени претставки до ДИТ, се оние во врска со престанок на работниот однос. За тие претставки не постојат податоци за исходот од постапките за истите, што пак ја доведува во прашање ефикасноста на овој вид заштитен механизам.

Непочитувањето на работничките права од страна на работодавачите, според исказите на учесниците во фокус групите во Битола, Штип и Скопје, при откажување на договорот за вработување од страна на работодавачот е во неколку насоки. Интервјуираните работници од Штип и од Скопје истакнуваат искуства на бланко потпишани договори и откази. Истакнато е дека работниците се потпишуваат на бланко листови кои подоцна работодавците и фирмите ги реализираат по сопствена волја. Евидентирани се отпуштања од работа без претходно почитување на отказниот рок, причината за овој вид на отказ од страна на работодавачите е дека отпуштањето е од двете страни договорено. Ова е пред сè поврзано со спогодбениот раскин на договорот за вработување, односно неговото спроведување наспроти неговата законска уреденост.<sup>92</sup> Понатаму, отказниот рок не се почитува и веста дека се отпуштени, работниците ја дознавале неколку часови пред крајот на работниот ден. Преку жалби, поплаки и претставки, се случувало работниците да бидат вратени на работа, меѓутоа со промена на

---

<sup>90</sup> ILO, C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). Во член 4 се утврдува дека работниот однос на работникот нема да му биде откажан од страна на работодавачот ако не постојат основани причини за таквото откажување поврзани со капацитетите и однесувањето на работникот. Во членот 7 пак, се наведува дека работниот однос на работникот нема да му престане од причини поврзани со неговото однесување или исполнителност пред да му биде овозможено да се брани против тврдењата на работодавачот, освен во исклучителни ситуации кога тоа не може да се очекува од работодавачот. Ваквите одредби од Конвенцијата јасно упатуваат дека основаните причини за отказ се поврзуваат со однесувањето на работникот и неговата способност за работа, односно работни капацитети и резултати и дека потребно е да биде предвидена можноста за одбрана и изјаснување на работникот пред откажување на договорот за вработување и во двата случаи. Тоа согласно нашиот ЗРО, би се однесувало и за личните причини и за причините на вина од страна на работникот.

<sup>91</sup> ILO, R166 - Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166). Препораката број 166 на МОТ за откажување на вработувањето од страна на работодавачот, комплементарно на членот 7 од Конвенцијата број 158, во точка 9 уредува дека работникот има право на одбрана, односно право да повика лице како сведок во постапката на одбрана против тврдењата на работодавачот. Точка 7 од истата Препорака упатува на задолжително писмено предупредување и во случаи на причини на вина.

<sup>92</sup> Член 69 од Законот за работните односи:

„(1) Договорот за вработување страните можат кога било да го раскинат со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците, коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

(2) Спогодбата од ставот (1) на овој член се потпишува на денот на престанокот на работниот однос и истата треба да содржи своерачно напишано име и презиме од работникот и од работодавачот, своерачно напишан датум на престанок на работниот однос од работникот и од работодавачот и своерачен потпис на работникот и на работодавачот.

(3) Доколку спогодбата за раскинување на договорот за вработување е склучена спротивно на ставовите (1) и (2) на овој член, истата е ништовна.“.

работното место, односно физички неиздржлива работна позиција со што на крајот се откажувале сами од таа фирма.

Оттука, се заклучува дека често во пракса работодавачите практикуваат да ги избегнуваат законските обврски за откажување на договорите за вработување. Непочитувањето на отказните рокови може да се поврзе со намерата на работодавачот да одбегне исплата на плата за времетраењето на отказниот рок, додека злоупотребувањето на спогодбениот раскин би можело да е резултат на поставеноста на законската рамка за основаноста на отказот, причини на вина и лични причини.

Имајќи го во предвид ова, потребно е доуредување на правната рамка. Во ЗРО е потребно да се предвиди соодветна претходна (истражна) постапка кај отказот од причини на вина. Тоа би го олеснило процесот на објективно утврдување на фактичката состојба во утврдувањето на вината и основаноста на отказот. Ова е од особена важност како за работникот, така и за работодавачот, во понатамошните постапки на институционална и судска заштита, од аспект на објективно утврдување на фактичката состојба, а со тоа и на основаноста на отказот. Понатаму, потребно е појасно разграничување и појаснување на основите за отказ поради лични причини и причини на вина. Комплементарно на ревидирањето на правната рамка е и зголемувањето на информираноста на работниците за нивните права во случајот на спогодбено раскинување на работниот однос.

IX



Социјален дијалог



## Деветти дел – Социјален дијалог

Во однос на колективното договарање во Република Северна Македонија постојат два општи колективни договори, во јавниот и во приватниот сектор од областа на стопанството и 17 посебни, односно грански колективни договори. Од гранските колективни договори, 11 се склучени во приватниот сектор од областа на стопанството и 6 во јавниот сектор.<sup>93</sup> Стапката на колективното договарање на ниво на гранка изнесува 24,61%, односно вкупно се опфатени 141.223 вработени,<sup>94</sup> што е под просекот од 32,2% на земјите од ОЕЦД.<sup>95</sup> Ова се должи пред сè на синдикалната поставеност и структурата на деловните субјекти во Република Северна Македонија, во која удел од 95% имаат микро и малите претпријатија и 5% средните и големите претпријатија.<sup>96</sup> Стапката пак на синдикално организирање во Република Северна Македонија изнесува 21,6%, што е во рамки на глобалниот просек од 23,81%, но значително под просекот на Европската унија од 29,76%.<sup>97</sup>

### 9.1 Слобода на здружување

Слободата на здружување како фундаментално човеково право е загарантирана со Уставот на Република Северна Македонија.<sup>98</sup> Законот за работните односи, слободата на здружување во форма на синдикат го изведува од Уставот и го врзува со работниот однос. Според ЗРО, работниците имаат право по свој слободен избор да основаат синдикат и во него да членуваат под условите пропишани со статутот или правилата на синдикатот.<sup>99</sup> Синдикатот согласно ЗРО е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која се здружуваат заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси. Синдикатите можат да се основаат без какво било претходно одобрување. Членството во синдикатот е доброволно преку слободното одлучување на работникот за стапување или истапување од синдикатот.<sup>100</sup>

Во согласност со Уставот, во ЗРО е утврдено и правото на синдикатите да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво, со што го утврдува поимот на синдикат на повисоко ниво.<sup>101</sup> Во поглед на нивното основање и регистрација, во ЗРО е уредено дека синдикатот на повисоко ниво стекнува својство на правно лице со денот на упис во Централниот регистар на Република Северна Македонија, по

<sup>93</sup> Стратешки план на Министерството за труд и социјална политика на Република Северна Македонија, 2018-2019, достапно на: <https://bit.ly/2GvYcN8>, последен пат пристапено на: 31.12.2018 година.

<sup>94</sup> Стратешки план на Министерството за труд и социјална политика на Република Северна Македонија, 2018-2019, достапно на: <https://bit.ly/2GvYcN8>, последен пат пристапено на: 31.12.2018 година.

<sup>95</sup> OECD, Collective bargaining coverage, достапно на: <https://bit.ly/2CAMmPy>, последен пат пристапено на: 31.12.2018 година.

<sup>96</sup> Број на активни деловни субјекти за 2017 година, Државен завод за статистика, достапно на: <https://bit.ly/2Na4KkU>, последен пат пристапено на: 31.12.2018 година.

<sup>97</sup> ILOSTAT, достапно на <https://bit.ly/2SYvgD3>, последен пат пристапено на: 31.12.2018 година.

<sup>98</sup> Член 20 од Уставот на Република Северна Македонија: „на граѓаните им се гарантира слободата на здружување заради остварување и заштита на нивните политички, економски, социјални, културни и други права и уверувања.“. Член 37 од Уставот на Република Северна Македонија: „заради остварување на своите економски и социјални права, граѓаните имаат право да основаат синдикати. Ова право согласно Уставот може со закон да се ограничи само во однос на вооружените сили, полицијата и органите на управата.“.

<sup>99</sup> Член 184 од Законот за работните односи.

<sup>100</sup> Член 185 од Законот за работните односи.

<sup>101</sup> Член 187 од Законот за работните односи.

претходен упис во регистарот на синдикатите кој се води во МТСП.<sup>102</sup> Суштината на ова основно право се гледа во тоа што работниците, членови на синдикатот, можат да бидат застапувани од страна на синдикатот во судски спорови од работни односи преку правниците вработени во синдикатот. Синдикалните претставници уживаат посебна заштита во работниот однос и преку синдикатот го остваруваат процесот на колективно договарање и правото на штрајк.

На прв поглед, ваквата законска рамка има навидум либерален пристап во уредувањето на синдикалното организирање, меѓутоа посебно внимание привлекува членот 189 со кој индиректно се поставува услов за непреченото остварување на ова право. Имено, преку уредувањето на правниот субјективитет на синдикатот како основна форма на организирање на работниците, се доведува во прашање автономијата и независноста на синдикатите имајќи предвид дека само синдикатот на повисоко ниво се стекнува со својство на правно лице. Ова значи дека синдикатите се условени да се здружуваат и со тоа да се стекнат со својство на правно лице преку повисокиот облик на синдикат или пак истите да се приклучуваат кон веќе постоечките синдикати на повисоко ниво за да можат непречено да ја спроведуваат својата основна функција. Следствено на тоа, синдикатите од понизок степен не можат да располагаат со сопствена трансакциска сметка и печат и да настапуваат во правниот промет како правно лице. Ова е од посебно значење и при остварувањето на судската заштита на правото на здружување на синдикатите,<sup>103</sup> од причини што синдикатот во ситуација на немање правен субјективитет е спречен директно како правно лице да поднесе тужба до надлежниот суд. Активната легитимација за поднесување на тужба во ваквиот случај преоѓа на синдикатот на повисоко ниво, во чии рамки е здружен синдикатот.

Понатаму, од посебен интерес е и заштитата на синдикалните претставници.<sup>104</sup> Синдикалниот претставник е заштитен од отказ, односно заради синдикална активност на истиот не може да му се намали платата или да му се откаже договорот за вработување. На синдикалниот претставник договорот може да му се откаже само со претходна согласност на синдикатот. Во овој случај, синдикатот има рок од 8 дена да се изјасни за одлуката на работодавачот и доколку синдикатот пропушти да го направи тоа во предвидениот рок, ќе се смета дека е согласен со таквата одлука. Доколку пак синдикатот негативно се изјасни против одлуката, тогаш работодавачот согласноста може да ја надомести со судска одлука. Имајќи го предвид наведеното, се поставува прашањето каква судска заштита ќе оствари синдикалниот претставник кога претходно судот донел одлука и ја надоместил согласноста за отказот? Ваквата ситуација наведува на постоење на *res judicata* ситуација. Со ова суштински се дерогира правото на судска заштита на синдикалниот претставник по добивањето на отказот. Во однос на ова, потребно е да се напомене дека синдикалниот претставник, освен во наведените случаи на заштита од отказ и од намалување на плата, потребно е да биде заштитен и од можноста да биде прераспределен на друго работно место.

<sup>102</sup> Член 189 од Законот за работните односи.

<sup>103</sup> Член 197 од Законот за работните односи.

<sup>104</sup> Член 200 од Законот за работните односи.

## 9.2 Анкета и фокус групи

Синдикатите како заштитен механизам уживаат најмала доверба помеѓу анкетираниите работници и работниците учесници во фокус групите. Поточно, 73,8% од испитаниците се изјасниле дека воопшто не се задоволни од работата на синдикатите. Слична е ситуацијата и со фокус групите. Учесниците во фокус групата искажуваат незадоволство во однос на активностите на синдикатите затоа што дел од нив сметаат дека синдикатите се неефикасни, дел сметаат дека синдикатите се корумпирани, а дел дека синдикатите се кооптирани со газдите на фабриките.

*„Синдикатите најчесто се поврзувани со газдата и управниот одбор и бесмислена членарина којашто на крај се ефектуира во пакетчиња со чоколада пред нова година.“*

Учесничка во фокус група во Штип

На фокус групата во Штип, дел од учесниците истакнуваат дека во фабриките во коишто тие работат воопшто немаат синдикат. Меѓутоа, дури и тогаш кога се формира синдикат, синдикалните претставници на фирмата се блиски до работодавачите. Незадоволството на Штипските работници од синдикатите го сведочат и одговорите на анкетата. Имено, на ова прашање одговориле 12.9% од работниците кои доаѓаат од Штип. Од нив 9.5% не се воопшто задоволни од работата на синдикатите, додека 1.3% се делумно незадоволни.

Во услови на немање право на автономно синдикално организирање, има примери кои сведочат за организирање на работниците во одбори односно работнички совети. Тие совети се мобилизираат секогаш кога односот на работодавачите кон нив е на работ на издржливоста. Неколкупати, овие работници од неколку фирми и компании организирале самостојно штрајкови поради неисплаќање на плата од страна на работодавачите. На крај, фокус групата укажа дека тие плати ги добиваат, некои половично некои целосно, меѓутоа избликот на енергија и на потреба за организирање се ефектуирал во форма на штрајк и некакво работничко самоорганизирање, надвор од централизираните канали на големите синдикати.

Битолските работници на фокус групата истакнуваат дека синдикалните претставници често се блиски до работодавачите. Се издвојува пример каде синдикалниот лидер на индискретен начин го советува работодавачот како да одбегнува исплаќање на К-15 во еден угостителски објект во Битола. Така, искуството на Битолските работници како позитивно во врска со синдикатите тие го дефинираат само како чин на доделувања на новогодишни пакетчиња или сувомеснати производи. Одговорите на анкетата за Битолскиот апелациски регион изгледаат вака: од 839 анкетирани граѓани, 114 се од Битолскиот регион, а од нив 78,1% се целосно незадоволни и 10% се делумно незадоволни од работата на синдикатите.

Предновогодишните подароци и невидливоста на синдикатите во однос на работничките интереси се доминантните ставови и на испитаниците во фокус групата во Скопје. Тие сметаат дека им недостигаат информации околу текот на социјалниот дијалог, измените на Законот за работните односи, информации околу добиените битки во судовите помеѓу работниците и работодавачите, бројот на прифатени претставки и покреативно запознавање на работниците со нивните права. Работниците на оваа фокус група истакнуваат дека некои странски фирми и организации наместо синдикати претпочитаат работнички одбори или работнички совети.

Тие одбори на одреден временски период се состануваат со работодавачите и се во постојани преговори и договори. На оваа фокус група се потенцираше и реалноста на дигиталните работници кои работат за странски фирми и кои досега немале никакво искуство со синдикално здружување и заштита. Во насока на ставовите изразени на фокус групата во Скопје, аналогијата со анкетниот прашалник е конвергентна. Вкупно 53.2% работници од овој регион одговориле на прашалникот, од кои 38.5% воопшто не се задоволни од работата на синдикатите, а 6.4% делумно се незадоволни.

На спроведената фокус група со синдикалните претставници, главната дискусија за подобрувањето на функционалноста на синдикатите во однос на работничките права, но и стекнувањето поголема доверба на работниците кон синдикатите, се водеше во насока на прашањето на синдикалниот плурализам и носењето на новиот Закон за синдикати, работодавачи и колективно преговарање како и новиот Закон за работните односи.

Дел од синдикалните претставници сметаат дека синдикалниот плурализам и вклучувањето на поголем дел на синдикати во процесите на социјалниот дијалог е една од излезните позиции. Во таа насока, поддршката на иницијативата за одвојување на поглавјето за синдикати од Законот за работни односи, според нив, претставува значаен елемент. Наспроти нив, останатите сметаат дека синдикалниот плурализам може да го ослабне работникот, а со ништо да не придонесе за реализација на неговите права. Една од замерките е насочена и на одредбата дека „10 работоспособни лица можат да формираат синдикат“. Тие сметаат дека со тоа се поткопува борбата на работниците и се создава квази-плурализам и квази-децентрализација. Тие исто така сметаат дека потребата за некаква синдикална централизација може да доведе до подобрување на позицијата на некои синдикати во однос на социјалниот дијалог како и подобрување на некои сегменти од работничките слободи и права. Меѓутоа, заедничка заложба и на двете страни е тоа дека недостатокот на информираноста и едукацијата во поглед на работничките и синдикалните права треба да биде насочена како кон работниците, така и кон синдикалните активисти.

Претставниците на независните и нерепрезентативни синдикати истакнуваат дека имаат проблем со непознавање на организациски и правни перспективи. Овие синдикати, според нивните членови на фокус групата, потенцираат дека имаат потреба од обуки и поддршка. Нерепрезентативните синдикалци, во овој случај синдикалните претставници на НАКС и НСОН, исто така ги адресираа и проблемите од колективниот договор кој ги принудува вработените во образованието да не можат да бираат во кој синдикат ќе членуваат. Оттука, сметаат дека во колективниот договор има одредби кои се во директна спротивност со Законот за работни односи.

„Во СОНК пишува дека вработен 3 години не смее и не може да се отпише од синдикат.“

Учесник на фокус групата со синдикални претставници

За проијата да биде поголема во членот 13 од статутот на СОНК стои дека доколку членот на СОНК користел финансиска помош од кој било фонд на СОНК на основа на некаква солидаризација, не може да отстапи од членство. Исто така, не важи отчленувањето од СОНК во случај кога членот користел право на обезбедување на колективен договор и ослободување

од казни кои произлегуваат од надлежните државни органи како заслуга на мерки и активности на СОНК. Меѓутоа, според членот 14 се дефинира и временскиот интервал на отчленување од синдикатот: Членот на СОНК, кој сака доброволно да истапи од синдикатот, согласно основите наведени во член 13 од овој Статут, во тој случај истапувањето ќе може да го направи после 3 години од поднесувањето на Барањето за истапување од СОНК.<sup>105</sup> Од друга страна, еден од учесниците на фокус групата потенцираше дека контрапунктот на идејата за критика на колективните договори е дека работниците преку колективните договори полесно можат да допрат и да ползуваат дел од механизмите коишто до некаде, некогаш и во одредени случаи, можат да им помогнат да остварат некаква заштита.

Општо мислење помеѓу претставниците во фокус групата беше дека синдикатите не си ја вршат до крај нивната функција. Имено, оценката беше дека синдикатите немаат капацитет и можности да создаваат некакви посилни заштитни механизми со кои ќе се поврзуваат со работниците, ниту пак имаат можност за креирање на култура на отпор преку покреативни форми на еманципација и едукација на работниците. Сепак, еден од претставниците истакна дека во очи на измените на Законот за работните односи, нивниот гранков синдикат имал свои активности на социјалните мрежи со цел да ги прошири значајните делови од можните измени од законот.

*„Нема да промени нешто значајно менувањето на законски регулативи и некакви системски интервенции во однос на ситуацијата на работниците. Дури и зголемувањето на правата во однос на законот. Истиот не ги интересира работодавачите.“*

Учесник на фокус групата со Синдикални претставници

Односот на синдикатите и Државниот инспекторат на трудот (ДИТ) е доста тегобен и проследен со недоверба. Ненадлежноста на ДИТ во однос на претставките кои ги испраќаат синдикатите поврзани со прекршување на работнички права е една од главните замерки кои синдикалните активисти ги истакнуваат. Уште попроблематичен е делот на немање едукативна и еманципирачка функција во овој однос, доколку се земе предвид дека одговорите сведочат дека ДИТ не се надлежни за решавање на проблемот поради кој претставката била пратена. Покрај одговорот за ненадлежност, ДИТ не ги упатува работниците кон надлежна институција или преземање на нареден чекор за остварување на нивните права.

*„Искуствата во приватниот сектор се: Немој (инспекторе) те молам да ме браниш.“*

Учесник во Фокус групата со синдикални претставници

Се истакнува и доста значајниот момент кој е присутен и во исказите на работниците интервјуирани во останатите Фокус групи. Посебно работниците од внатрешноста на Македонија немаат доверба во ДИТ во своите локални општини. Преференците за поплаки се кон централното јадро на ДИТ во Скопје, а не во нивните локални канцеларии. Искуството на работниците, но и на синдикалците, покажува дека инспекторите кои се надвор од Скопје имаат некакви релации со работодавачите и на таков начин услугата која треба да ја добијат работниците најчесто и не ја добиваат. Често се забележувани волонтаризам и небрежност кај

<sup>105</sup> Статут на СОНК, достапно на: <https://bit.ly/2tuvRy2>, последен пат пристапено на 31.12.2018 година.

инспекторите, додека причините за ова се и во немањето на капацитет во самиот инспекторат, како и недоволните лични капацитети на одредени инспектори. Затоа, резултатите се доста разочарувачки за синдикалните претставници, но и за работниците.

*„Постојат работодавачи кај кои инспекторите не смеат да го поминат прагот на вратата. Има примери каде влегуваат, но не добиваат документација и сè по ред, како што налага законот.“*

(Фокус група со синдикални претставници)

Едно од искуствата на учесниците во Фокус групата е примерот со штотуку оформен синдикат во рамки на една од фабриките од директните странски инвестиции. Договорите од шест месеци на работниците им биле променети на месец и покрај тоа што сè уште не биле истечени првичните договори, а инволвираните во синдикатот биле пратени на годишен одмор. Работодавачите не прифаќаат синдикати во фабриките, со што се усложнува и можноста за ползување на некакви права кои следуваат според закон.

На крај, како општ заклучок на интервјуираните синдикалци на фокус групата е дека работниците се во многу незавидна ситуација. Тука особено се истакнуваат работниците од приватниот сектор каде третманот од страна на работодавачите во одредени случаи е нечесен и понижувачки. Секој обид за создавање на некаков синдикат е пречекан од страна на менаџментот на фабриките со соодветен одговор на отпуштање од работа.

Невладините организации се јавуваат како посебен куриозитет во ова истражување. Голем е процентот на незадоволство помеѓу граѓаните од институционалните механизми за заштита, но меѓу тој процент најмало незадоволство се покажува кон невладините организации. Имено, 7,4% се делумно задоволни а 3,8% се целосно задоволни од работата на невладините организации во поглед на заштитата на работничките права. Еден од учесниците на фокус групата со синдикални претставници тоа вербално го заклучи велејќи:

*„Дозволивме разни здруженија на граѓани да се борат за работничките права. Срамота е. Здружение за заштита на текстилци, здружение за заштита на ова, на она, ни го земаат приматот како синдикалци“*

Учесник во фокус групата во Скопје

Од наведеното во однос на правно-институционалната уреденост на синдикатите се заклучува дека од суштинско значење е соодветна интервенција во Законот за работните односи во поглавјето за организациите на работниците и работодавачите. Потребно е менување на одредбите кои се однесуваат на основањето и регистрирањето на синдикатите, со цел да се утврди стекнување со својство на правно лице и за синдикатите на пониско ниво. Ова е од суштинско значење за автономно функционирање на синдикатот како основна организација на работниците во која тие се здружуваат за заштита на своите економски и социјални интереси. Со тоа, законски би се обезбедило апсолутното остварување на слободата на здружување, а кое остварување е оневозможено со постојното законско уредување. Неможноста за самостојно организирање на работниците кај работодавачот е посочена во повеќе наврати од работниците во фокус групите.

Понатаму, потребна е и измена на ЗРО во делот на одредбите за заштита на синдикалните претставници и утврдување на нивна поголема заштита. Потребно е отстранување на можноста согласноста на синдикатот за отказ на синдикалниот претставник да биде заменета со судска одлука. Зголемување на заштитата на синдикалните претставници би довело до намалување и оневозможување на влијанието кое работодавачот може да го има врз нив, нешто што исто така е повеќепати посочено од работниците во фокус групите.

X



Штрајк



## Десетти дел - Штрајк

Правото на штрајк претставува суштинско право на работниците во процесот на остварување и унапредување на нивните работнички права. Штрајкот во одредени ситуации го претставува единственото средство на работниците за заштита на правата од работен однос. Во ЗРО е определено дека синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво имаат право да повикаат на штрајк и да го поведат со цел заштита на економските и социјалните права од работен однос на своите членови.<sup>106</sup> ЗРО ја утврдува постапката за организирање на штрајк, со наведување на правата и обврските и за синдикатите и за работодавачите. Следствено на тоа штрајкот мора да биде писмено најавен на работодавачот, односно здружението на работодавачите против кој е насочен, а штрајкот на солидарност да се најави кај работодавачот кај кого се организира штрајк. Штрајкот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување во согласност со ЗРО.

Понатаму, ЗРО ги уредува правилата за работите кои не смеат да се прекинат за време на штрајк. На предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено ќе ги утврдат правилата за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк.<sup>107</sup> Следствено, производно одржувачки работи се работите кои се поврзуваат со овозможување на обновување на работата по завршување на штрајкот, додека нужни работи се работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните. Во случај да не се спогодат двете страни во рок од 15 дена од доставување на предлогот, синдикатот и работодавачот може во рок од наредните 15 дена да бараат за тие работи да одлучи арбитража.

Од вака поставената законска рамка за правото на организирање на штрајк, можат да се изведат неколку заклучоци:

- Законодавецот правото на штрајк го поврзува исклучиво со синдикатот, што значи дека кај работодавачи кај кои не постои синдикат, работниците не се во можност да го користат ова право без претходно синдикално да бидат организирани.
- Мирното решавање на спорот е задолжително во смисла на тоа дека не може да започне штрајкот пред да заврши постапката за помирување. Законската утврденост на оваа одредба и терминологијата која се користи упатува на членот 182 од ЗРО, кој индиректно упатува на ЗМРРС. Во ЗМРРС постапката на помирување во најидеални услови се спроведува во максимален рок од 30 дена. Имајќи предвид дека работодавачот може да учествува во постапката спротивно на принципот *bona fide*, се поставува прашањето дали на овој начин не се ограничува правото на штрајк. Во овој случај, доволно е како услов законодавецот да предвиди задолжителен обид за помирување, наспроти завршување на постапката или постапката на помирување да ја позиционира пред најавата на штрајкот.
- Понатаму, во законот не е до крај јасно утврдено дали спогодбата за работите кои не смеат да се прекинат за време на штрајк е дел од постапка која е составен дел на организирањето на штрајкот или претходна постапка. Тука и во определувањето на видовите на работи, законодавецот ги утврдува работите кои се поврзани со производно-економскиот процес кај работодавачот, со што се поткопува самата есенција на штрајкот како средство за

<sup>106</sup> Член 236 од Законот за работните односи.

<sup>107</sup> Член 238 од Законот за работните односи.

принуда кое им стои на располагање на работниците наспрема работодавачот. Ова е од посебен интерес, од причини што работите кои не смеат да се прекинат треба да претставуваат нужни работи. Нужните работи се определуваат, односно поврзуваат со одреден сектор, оддел или дејност, најчесто со дејностите од општ интерес, суштествени дејности, а кои дејности треба исклучиво да бидат наведени, што не е случај со законското уредување на штрајкот во ЗРО.<sup>108</sup>

Вака определената рамка значајно ги оневозможува работниците, односно синдикатите во остварување на правото на штрајк.

### Фокус групи

Учесниците во фокус групите беа доста гласни со нивните искуства во поглед на штрајкувањето. Веројатно најинтересната дискусија се случи на фокус групата во Штип. Работниците од Штип немаат ниту доверба, ниту посебно искуство со синдикално организирање и синдикален активизам. Нивните права околу формирање синдикат и искусување на таков начин на заштита на нивните права е оневозможен. Неколку причини се тие кои го оневозможуваат овој начин на здружување, меѓутоа главната причина е влијанието на работодавачите.

Една од работничките, вработена во една од конфекциите во Штип, смета дека право на синдикат немаат, односно дека синдикатот е составен од неколкумина кои се блиски до газдата и дека сите договори и сè се одлучува помеѓу тие неколкумина надвор од работничките интереси. Меѓутоа, во услови на немање на право за синдикат и автономно синдикално организирање, има примери кои одат во насока на организирање на работниците во одбори односно работнички совети. Тие совети се мобилизираат секогаш кога односот на газдите кон нив е на работ на издржливоста. Неколкупати овие работници од неколку фирми и компании организирале самостојно штрајкови, поради неплаќање на плата од страна на работодавачите. На крај тие плати ги добивале, некои половично некои цели, меѓутоа избликот на енергија и на потреба за организирање се ефектуирал во форма на штрајк и некакво работничко самоорганизирање, надвор од централизираните канали на големите синдикати и правно-институционалната поставеност на штрајкот.

Што се однесува до текстилните фабрики, работниците се принудувани да потпишуваат бланко спогодба со која ќе добиваат К-15, која е надополнувана со усно ветување каде сумата која треба да ја добијат работниците е од 36 евра до 150 евра вкупна износ, иако К-15 според

---

<sup>108</sup> Freedom of association - Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition. Според Комитетот за слобода на здружување, суштински дејности се: здравствената заштита во дејностите на болниците, дејностите на снабдување со електрична енергија и вода, телекомуникациските дејности, полицијата и вооружените сили, дејност на противпожарна заштита, казнено-поправните установи, дејности на снабдување со храна и одржување на хигиена на училишта и контрола на воздушен сообраќај. Дејности кои не се сметаат за суштински дејности се: радио-телевизијата, дејност, нафтенитиот сектор, дејности на дистрибуција на гориво за континуирано спроведување на летови, дејности на снабдување со гас, дејности за полнење и продажба на гасни уреди, пристаништата, банкарството, централната банка, дејности на осигурување, компјутерските дејности за прибирање на даноци и акцизи, дејности поврзани со стоковни куќи и забавни паркови, металуршкиот и рударскиот сектор, транспортот, вклучувајќи го и градскиот транспорт, дејности поврзани со воздухопловниот кадар (пилоти), дејности на производство, превоз и дистрибуција на горива, дејности на железниците, дејности на поштенски услуги, градежништвото, дејности на фармација, производство на автомобили, образованието, дејности на хотелски услуги итн.

закон треба да изнесува 9.600 денари. Некои работници К-15 добиваат во форма на бонови од одредени маркети каде производите се со повисока цена отколку обично и маркетите се или во сопственост на работодавачот или на луѓе од неговиот круг. Чести се примерите каде К-15 се враќа кај газдата на рака. Не е само К-15 проблемот со непочитувањето на договорите и работничките права кои произлегуваат од договорите; тука влегува и исплатата на плата која дел од работниците ја добиваат на време, а дел не. Често штрајкуваат за да добијат плата и таа пракса се повторува секој месец. Иако незаконски, нивните штрајкови се организираат секој месец и покрај тоа што синдикатот бара да се вратат на работа. Оттука и недовербата кон синдикатот и синдикалните структури кои се блиски до работодавците.

*„Отказниот рок не се почитува кај текстилните конфекции. Минатата година се случило колективно отпуштање од работа без никакво навестување претходно како што налага договорот и законот.“*

#### Учесничка во фокус групата во Штип

Во однос на законот за минимална плата, работниците се незадоволни од начинот како се спроведува овој закон. Дел од платата ја враќаат на рака, а бесни се и на фактот што нивните шефови земаат повисоки плати од нив, а тие, шефовите, не се до крај одговорни и често квалитетот на производите кои ги произведуваат, а тие треба да ги одобрат, е доста низок. Вината се префрла кај обичните работници и тие се казнуваат, додека шефовите поради блискоста со газдата не ги задира ништо. Оттука и произлегуваат многу импликации во однос на работничките движења и солидарноста, кои дегенерирани од страна на работодавачите ги губат капацитетите за поширок работнички сојуз.

*„Самоволноста на газдата и надредените околу работното време е доста присутна. Доаѓаат со листа на имиња на работници кои се принудени да работат прекувремено. Тие работници кои пркосат на волјата на сопственикот и на шефовите се отпуштани од работа.“*

#### Учесник во фокус групата во Штип

Неединството на работниците е еден од најопструирачките фактори за неуспехот за работничките движења, истакнуваат работниците. Тука влегуваат и моментите на поткупливоста на синдикалните лидери со газдите. Работниците повеќе се плашат од другите работници отколку од газдите.

XI



Прикриено вработување

## Единаесетти дел - Прикриено вработување

Работниот однос според ЗРО е договорен однос помеѓу работникот и работодавачот воспоставен со склучување на договор за вработување, во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот за плата и други примања и лично и непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот.<sup>109</sup> Од ова произлегува дека работниот однос не може да се заснова со друг вид на договор, освен со договорот за вработување определен во ЗРО.

Сепак, ЗРО предвидува можност работодавачот да може со определено лице да склучи договор поради вршење работи кои се надвор од дејноста на работодавачот, а кои имаат за предмет самостојна изработка или поправка на определени предмети или самостојно извршување на определена физичка или интелектуална работа.<sup>110</sup> Во поглед на формата и содржината на овие договори, може да се заклучи дека истите се склучуваат согласно правилата утврдени со прописите од областа на облигационите односи. Оттука, ваквите договори имаат карактер на граѓански договори.

Со постоењето на таква можност во ЗРО, се овозможува појавата на прикриено вработување, од причини што може да се злоупотребува овој вид на правно дело и да се ангажираат лица кои всушност би биле дел од работниот процес кај работодавачот. Ова и од причини што во ЗРО отсуствува и поширока дефиниција на работник и работодавач, со што би се утврдила правна претпоставка за постоење на работен однос врз основа на јасно дефинирани елементи на работниот однос. Во однос на тоа, неопходно е постоење и на соодветна забранувачка одредба со што би се уредило дека доколку постојат елементи на работен однос не смее да се врши работа врз основа на граѓански договор.

*Во уредувањето на ова прашање законодавецот треба предвид да ја земе Препораката број 198 на МОТ, каде во точката 13 се препорачани можни индикатори за утврдување на постоење на работен однос.<sup>111</sup>*

Прикриеното вработување е честа појава во РМ, со цел работодавачите да ги одбегнат обврските кои инаку би ги имале со воспоставувањето на редовниот работен однос, а на штета на така ангажираните лица. На овие лица преку таквиот ангажман им се ускратуваат правата од работен однос и заштитата на истите, со што се ставаат во понеповолна положба од работниците со договори за вработување кај работодавачот.

<sup>109</sup> Член 5 од Законот за работните односи.

<sup>110</sup> Член 252 од Законот за работните односи.

<sup>111</sup> ИЛО, R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). Точка 13, Земјите членки треба да ја разгледаат можноста за дефинирање, во своите закони и други прописи, или на друг начин, на специфични индикатори за постоење на работен однос. Овие индикатори може да вклучуваат: (а) фактот дека работата: се врши според инструкциите и под контрола на друга страна; вклучува интеграција на работникот во организацијата на претпријатието; се врши исклучиво или главно во корист на друго лице; мора да се врши лично од страна на работникот; се врши во определено работно време или на работно место одредено или договорено од страната која ја бара работата; е од одредено времетраење и има одреден континуитет; бара достапност на работникот; или вклучува обезбедување на алатки, материјали и машини од страна на работодавачот; (б) периодична исплата на надоместокот на работникот; фактот дека таквото наградување претставува единствен или главен извор на приходи на работникот; обезбедување на плаќање во натура, како што се храна, сместување или превоз; признавање на права како неделен одмор и годишни одмори;

## Генерален заклучок

Генералниот заклучок од анализата е дека постои голема недоверба кон работата на заштитните механизми за работничките права, но и дека 60% од анкетираниите никогаш не ги искористиле заштитните механизми. Од оние кои не ги употребиле механизмите за заштита, една четвртина не се ни запознаени со нивните работнички права и еден од седум луѓе не се запознаени со содржината на нивниот договор за вработување. Тоа доведува до заклучок дека од една страна постои големо незадоволството од механизмите за заштита на работничките права, но од друга страна постои релативна неинформираност помеѓу работниците за нивните права и нивните работни обврски.

Од спроведувањето на фокус групите со работници во Битола, Штип и Скопје, исто така можат да се изведат неколку заклучоци. Генералното мислењето на работниците е дека формалните заштитни механизми се нефункционални. Сепак, доколку компаративно се погледнат обработените податоци од јавен карактер, може да се заклучи дека одредени заштитни механизми, како што се на пример основните и апелационите судови, ја извршуваат нивната основна функција на мериторно решавање на работните спорови. Затоа не е случајно тоа што е поголем бројот на судски спорови наспроти бројот на поднесени претставки до ДИТ. Ова пред сè се должи на фактот што инспекциската и судската заштита се паралелно поставени, односно едната заштита не е предуслов за користење на другата, а роковите за остварување на заштитата од овие два независни механизми течат паралелно. Затоа една очигледна препорака е намалување на роковите за постапување и спроведување на инспекциските надзори, а зголемување на роковите за поведување на судски спорови. На тој начин, првенство се дава на институционалната заштита како примарна заштита која нема да има фискални импликации по работниците.

Фокус групите и анкетата укажуваат на големо незадоволство од работата на ДИТ. Покрај тоа што одредени учесници потенцираат позитивни искуства од работата на ДИТ, помеѓу мнозинството од анкетираниите постои мислење дека со ДИТ владее коруптивна пракса на соработка помеѓу инспекторите, работодавачите и синдикалните лидери. Дополнително, благата казнена политика, која претставува битно обележје во спроведувањето на инспекциските надзори во изминатиот период, придонесува во кроењето на јавното мислење за задоволството од функционирањето на овој заштитен механизам. Покрај коруптивната пракса, неажурноста на инспекторите е уште една причина за недовербата на работниците кон овој механизам. Доколку се погледне бројот на инспекциски надзори во текот на 2017 година се доаѓа до заклучок дека во просек по инспектор извршени се 1,2 инспекциски надзори на ден. Затоа учесниците во фокус групите ја потенцираат неажурноста на инспекторите, односно го акцентираат долгиот временски период за нивно постапување. Сепак, без да се релативизира лошата работа на ДИТ, мора да се нагласи дека и таа институција има сопствени проблеми, посебно во однос на недостатокот на инспекциски кадар, инфраструктура и услови за работа. Генералниот наод од оваа анализа е дека трудовите инспекторати со децении се запоставени и наместо нивната работа да се унапредува се чини дека таа се деградира.

Од анкетите и фокус групите заклучокот е дека најголеми забелешки работниците имаат кон работата на синдикатите и синдикалните претставници. Работниците сметаат дека синдикатите се нефункционални поради застарено работење засновано на врски со сопствениците на

фирмите, додека интервјуираните синдикалци во фокус групата сметаат дека синдикатите немаат создадено механизми за еманципација и за соодветна заштита на работниците. Најголемиот куриозитет е тоа дека дел од синдикалните претставници, учесници на една од фокус групите, напоменуваат дека невладините организации го земаат приматот на синдикатите. Тоа го потврдува и анкетата која укажува на тоа дека анкетираниите се најмалку незадоволни од работата на невладините организации. Сепак, работата на невладините организации може да биде ограничена во поглед на учеството во социјалниот дијалог и најчесто се сведува на давање правни совети, застапување и водење на кампањи за работниците.

Што се однесува пак до останатите механизми за заштита, како што се Министерството за труд и социјална политика, алтернативните механизми за заштита и Комисијата против дискриминација, овие институции и покрај тоа што можат да одиграат значајна улога, често од страна на работниците не се перцепираат како механизми преку кои можат да ги заштитат сопствените права. Ова е особено интересно затоа што со некористењето на овие механизми се потценува и социјалниот дијалог, мирното решавање на работните спорови и заштитата од дискриминација. Затоа останува генералниот заклучок дека овие механизми треба почесто да се промовираат а со тоа и да се зајакне нивната улога.

За крај, анализата покажува големо незадоволство кое се должи на големиот број на недостатоци во поглед на ефикасноста на работата на заштитните механизми за работничките права. Нефикасноста на овие механизми од друга страна пак, се должи на отсуството на политичка посветеност неопходна за суштинска реформа на овој сектор. Недостатокот на информации со кои се располага за оваа проблематика додатно го отежнува процесот на креирање политики за уредување на оваа проблематика. Со оглед на тоа што оваа проблематика ги диктира социјалните односи, со политиките базирани на емпириски податоци целиот систем на заштита на работничките права може да се издигне на повисоко ниво. Како и кога треба тоа да се направи е прашање кое останува отворено за дискутирање.



## Користена литература

CHANG D. (2008) *Reclaiming Labour Law and Beyond*. Asian Labour Law Review.

HARVEY D. (2005) *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.

IVANOVSKA M. (2007) *Structure and Agency during Transition: Labor Representation Strength in Slovenia and Serbia* in KHAN M. H. (2007) *Governance, Economic Growth and Development since the 1960s*. DESA Working Paper No. 54.

IVANOVSKA M. (2014) *Organized Labor In Post Socialist Macedonia: The Path To Marginalization*. Central European University Department of Political Science.

МАЈХОШЕВ А., МИТКОВА В. & МАЈХОШЕВ Д. (2014) *Results From The Research On The Collective Negotiation In Republic Of Macedonia During The Transition*. Journal of Process Management – New Technologies, International.

STANDING G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

БАШЕВСКА М. & СТАВРЕВСКА Е. (2016) *Жените и синдикатите: застапеноста и работничките права во Република Северна Македонија*. Скопје: Левичарско движење - Солидарност.

БЛИЗНАКОВСКА Д. & КОЛЕКЕСКИ А. (2015) *Квалитетот на работните места кои ги нудат компаниите основани во ТПРЗ*. Скопје: Македонски центар за европско образование.

ЈОВАНОВИЌ Б. (2017) *Вистинската цена на евтината работна сила*. Скопје: Институт за општествени и хуманистички науки - Скопје.

КРАЉЕВСКИ М., ЛУТОВСКИ Д. & КОСТОВСКИ И. (2015) *Обезвреднување на трудот 2*. Скопје: Левичарско движење – Солидарност.

САВЕСКИ З., АПАСИЕВ Д., КОВАЧЕВСКИ А. & ВАСИЛЕВ К. (2010) *Обезвреднување на трудот, анализа на трудова-правната легислатива во периодот на транзицијата*. Скопје: Движење за социјална правда - Ленка.

Устав на Република Северна Македонија со уставните амандмани I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI и XXXII.

Државен завод за статистика – Активно население, Резултати од анкета на работна сила III тримесечје од 2018 година, Соопштение број 2.1.18.34 од 07.12.2018 година.

Државен завод за статистика, Активно население во Република Северна Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, III тримесечје од 2018 година петок, 07 декември 2018.

Eurostat, European Commission, NUTS, Statistical region outside the EU.



The World Bank, Gini index, World Estimate, FYR Macedonia.

Закон за работните односи, Службен весник на Република Северна Македонија број 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18.

OECD, Latest data on the OECD indicators of employment protection, OECD Indicator of Employment Protection.

International Labour Organization, C081 - Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81).

Закон за инспекциски надзор, Службен весник на Република Северна Македонија број 50/10, 162/10, 157/11, 147/13, 41/14, 33/15, 193/15, 53/16, 11/18, 83/18 и 120/18.

Закон за инспекција на трудот, Службен весник на Република Северна Македонија број 35/97, 29/02, 36/11, 164/13, 44/14, 33/15, 147/15 и 21/18.

Закон за прекршоците, Службен весник на Република Северна Македонија број 124/15.

Закон за инспекциски надзор, Службен весник на Република Северна Македонија број 147/13 и 41/14.

Закон за општата управна постапка, Службен весник на Република Северна Македонија број 124/2015.

Законот за безбедност и здравје при работа, Службен весник на Република Северна Македонија број 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13, 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 и 30/16.

Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Службен весник на Република Северна Македонија број 37/97, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 25/2003, 37/2004, 4/2005, 50/2006, 29/2007, 102/2008, 161/2008, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 54/15, 27/16, 118/16, 21/18 и 113/18.

Законот за евиденции од областа на трудот, Службен весник на Република Северна Македонија број 16/04, 102/08, 17/11, 166/12, 11/13 и 147/15.

Стратешки план на Државниот инспекторат за труд 2018-2020 година.

Закон за парничната постапка, Службен весник на Република Северна Македонија број 79/05, 110/08, 83/09, 116/10, 7/11 и 124/15.

Закон за мирно решавање на работните спорови, Службен весник на Република Северна Македонија број 87/07, 27/14, 102/14 и 30/16.

ILO, C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) OJ L 204, 26.7.2006.

Закон за спречување и заштита од дискриминација, Службен весник на Република Северна Македонија број 50/10, 44/14, 150/15, 31/16 и 21/18.

Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Istanbul, 11.V.2011.

Агенција за вработување на Република Северна Македонија, Преглед на регистрирани пријави на засновање работни односи од евиденција и надвор од евиденција на невработени лица.

ILO, C158 - Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158).

ILO, R166 - Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166).

Стратешки план на Министерството за труд и социјална политика на Република Северна Македонија, 2018-2019 година.

OECD, Collective bargaining coverage.

Број на активни деловни субјекти за 2017 година, Државен завод за статистика.

ILOSTAT, International Labour Organization, Industrial Relation.

Статут на Синдикат на Образование Наука и Култура (СОНК).

Freedom of association - Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Sixth edition.

ILO, R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198).

Информации од јавен карактер, Државен трудов инспекторат, Годишен извештај за извршени инспекциски надзори за 2015 година.

Информации од јавен карактер, Државен трудов инспекторат, Годишен извештај за извршени инспекциски надзори за 2016 година.

Информации од јавен карактер, Државен трудов инспекторат, Годишен извештај за извршени инспекциски надзори за 2017 година.

Информации од јавен карактер, Основни судови во Република Северна Македонија, годишен извештај за работни судски спорови за 2015 година.

Информации од јавен карактер, Основни судови во Република Северна Македонија, годишен извештај за работни судски спорови за 2016 година.

Информации од јавен карактер, Основни судови во Република Северна Македонија, годишен извештај за работни судски спорови за 2017 година.

Информации од јавен карактер, Апелациони судови во Република Северна Македонија, годишен извештај за работни судски спорови за 2015 година.

Информации од јавен карактер, Апелациони судови во Република Северна Македонија, годишен извештај за работни судски спорови за 2016 година.

Информации од јавен карактер, Апелациони судови во Република Северна Македонија, годишен извештај за работни судски спорови за 2017 година.

Информации од јавен карактер, Комисија за заштита од дискриминација, Годишен извештај за работата на комисијата за 2015 година.

Информации од јавен карактер, Комисија за заштита од дискриминација, Годишен извештај за работата на комисијата за 2016 година.

Информации од јавен карактер, Комисија за заштита од дискриминација, Годишен извештај за работата на комисијата за 2017 година.

Информации од јавен карактер, Министерство за труд и социјална политика, Регистар на синдикати, Регистар на работодавачи, Регистар на помирувачи и арбитри.

