

**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ - ШТИП
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ**

Правни студии/правосудна насока



МАГИСТЕРСКИ ТРУД:

**„ЗАШТИТА НА ПРАВАТА НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЗАКОНОДАВСТВОТО ВО
Р.МАКЕДОНИЈА“**

“Protection of the justice of employees in the laws in R. of Macedonia”

**Ментор:
проф. д-р Андон Мајхосев**

**Кандидат:
Петреска Софија
бр. на индекс: 207277**

Штип, 2014 година

Краток извадок:

Како во светот така и кај нас, во денешно време се среќаваат големи промени во полето на вработувањето и заштитата на работниците. Заштитата на правата на работниците кои произлегуваат од работен однос е поставена како императив во актите донесени по ослободувањето на државата. Сепак, во денешното општество, и покрај заштитата што е предвидена со закон, работниците сè почесто се соочуваат со фактот дека нивните работодавачи не ги почитуваат овие законски норми.

Што се однесува, пак, на меѓународен план, оваа заштита се остварува преку меѓународна организација на трудот (МОТ), чија функција е воспоставување меѓународни стандарди за заштита на работниците, односно за подобрување на нивната положба.

Ова истражување го опфаќа периодот од 2001 до 2011 година, при што се направени анализи од објавените официјални податоци од страна на надлежните органи, како и анкета спроведена во повеќе градови во државата.

Преку анализа на поднесените претставки до надлежните органи, како и со претрага на улогата на синдикатот, со ова истражување ќе добиеме приказ за состојбата на работниците во последниве години и за остварувањето на нивните права.

Клучни зборови: вработување, работници, работодавци, синдикат, законодавство

Abstract

In our country, as well as worldwide there are major changes in the field of employment and the protection of employees, currently. The protection of employees' rights which follows on by the employment deal is set as imperative in the documents adopted by the liberation of the country.

However, these days, in the society, workers are often faced with the fact that their employers do not respect these legal norms, despite the protection as provided by laws.

On the international level this protection is accomplished through the International Labour Organisation (ILO), whose function is to establish international standards for the protection of workers or improve their position.

This research covers the period from 2001 to 2011, in which period the analysis are made from the official data published by the competent authorities and survey in several cities in the state.

Through the analysis of the complaints to the authorities and the research of the role of labor union we can present the data regarding to the status of employees and achievement of their rights, in the recent years.

Keywords: employment, employees, employers, labor union, laws

Содржина:

1. Вовед.....	5
2. Правна рамка.....	10
3. Хипотетска рамка и истражувачки приод	13
3.1 Предмет на истражување и методолошки постапки.....	14
4. Остварување и заштита на правата од работен однос.....	15
4.1 Заштита на правата на работникот кај работодавачот	16
4.2 Заштита на правата на работникот преку синдикатот	20
4.3 Заштита на правата на работникот пред надлежен суд.....	26
4.4 Заштита на правата на работниците преку инспекцијата на трудот	34
5. Заштита на правата на работникот во законодавството во Р. Македонија	39
5.1 Закон за работни односи	39
5.2 Закон за државни службеници	45
5.3 Закон за јавни службеници	48
5.4 Закон за спречување и заштита од дискриминација	49
6. Емпириски резултати	50
7. Интерпретација на хипотетска рамка	62
8. Спроведување на истражувањето	72
8.1. Анкета.....	72
8.2. Обработка на податоците од истражувањето	74
9. Заклучок	85
10. Препорака	88
11. Користена литература.....	90

1. Вовед

Правната, функционална и реална позиција на заштитата на правата на работниците во сферата на нивниот работен однос претставува вековен „пресретнувач“ на остварувањата на работните активности на секој работодавач. Тоа е феномен на антиподи *sine qua non*: и работникот и работодавачот си бараат поголеми права кои најчесто меѓусебно се спротивставени. Тоа значи дека поголемите права на едните ги намалуваат правата на другите. Тоа претставува вечна борба во која натежуваат правата на помоќните, а ги балансираат синдикатите и државата во корист на послабите, т.е. работната сила. Работниците во државата многу тешко добиваат работа за да си ја обезбедат својата егзистенција, а кога ќе најдат работа, сè повеќе се искористувани, па дури и понижувани. Сè почесто им се продолжува работното време, работните услови стануваат сè полоши, добиваат помали плати од заслужените, сè повеќе се дискриминирани. Во такво време работниците се обидуваат да ги заштитат своите права што произлегуваат од работниот однос на повеќе начини.

Проблемот на заштита на правата на работниците е од посебно значење, пред сè, бидејќи тие се едни од основните права на лицата кои се во работен однос, права кои произлегуваат како резултат на долгата борба на работничката класа против тешките животни и работни услови. Значењето на овој проблем се гледа и во фактот што заштитата на правата на работниците претставува едно од основните прашања коешто навлегува во повеќе подрачја од општествено-економскиот живот на една земја, организацијата и продуктивноста на трудот, трудовото законодавство, општествените односи, политичкиот живот и сл.

Заштитата на правата на работниците од работен однос е поставена како императив во актите донесени по ослободувањето. Во нив се води грижа за работните услови, ограничувањето на работниот ден, за забрана за вработување одредени лица на некои тешки и опасни по живот работни места, во суштина за сите проблеми кои ја проникнуваат борбата на работничката класа. Во првиот Устав од 1946 година, па преку неколку закони за работни односи (ЗРО) од 1957 година, ОЗРО од 1956 година, ЗМОПТ од 1973 година, а посебно Законот за

здружениот труд од 1976 година, се утврдени основните права кои произлегуваат од здружениот труд и поделбата на заштитата на општа¹ и посебна², што претставува реткост во законодавството во другите земји. Уставот од 1947 година и Законот за здружениот труд објективно создаваат многу поповолни услови за натамошниот развој на самоуправувањето. Законот за здружениот труд, пред сè, уште повеќе ја зацврстува самоуправната општествено-економска положба на работниците во услови на општествена сопственост, ги утврдува основите и критериумите на организирањето на самоуправниот здружен труд и обезбедувањето средства со кој работните луѓе го остваруваат своето право на работа, со цел да ги задоволат своите потреби и, како рамноправни со другите работници во здружениот труд, да управуваат со трудот, условите, средствата и со резултатите од својот труд. Врз ваквите основи се разработени начелата за положбата на работниците во општеството. Покрај тоа, суштината на овие начела се состои и во тоа што работниците непосредно ќе одлучуваат за општествените, личните потреби и интереси и ќе остваруваат заштита на своите интереси.

Замената на административниот со самоуправниот систем се одвивала во следните правци:

- 1) Преку воспоставување на органите на работничкото самоуправување, кои постепено преземале сè повеќе функции
- 2) Преку постепено намалување на функциите на државните органи и укинување некоја од нив
- 3) Децентрализирање на надлежностите на државните органи, односно пренесување некои функции од повисоките на пониските државни, републички, па и локални органи³.

¹ Општата заштита се однесува на заштитата на правата на работникот кои произлегуваат од неговиот работен однос, односно од склучениот договор за вработување со неговиот работодавач. Во натамошното излагање на трудот ќе бидат наведени кои се тие права според Законот за работни односи.

² Со посебната заштита е постигната можност на одредени категории лица- жени, деца, инвалиди и постари работници, кои инаку се опфатени и со општите одредби за заштита при работа, да им се пружи што поголема заштита со оглед на низа специфичности кои го карактеризираат нивното физичко битие.

³ [http: mk.wikipedia.org](http://mk.wikipedia.org). 26.09.2007 год.

Кога се зборува за заштитата на самоуправните права на работниците од времето на т.н. самоуправен социјализам, пред сè, се мисли на правата што работниците ги имаат како субјекти на самоуправувањето, а произлегуваат од нивната самоуправна положба во здружениот труд. Тие самоуправни права се опфатени со Уставот, законите и со другите тогашни самоуправни општи акти, утврдени неотуѓиви права на работниците, првенствено правото на работа со општествени средства, правото на самоуправување, одлучување за условите и резултатите од својата работа и други права добиени по основ на самоуправно здружениот труд во организациите на здружениот труд.

Заштитата на правата на работниците според својата природа претставува комплексно прашање поради многубројните разни права, обврски и интереси, како и поради големиот број субјекти што активно учествуваат во процесот на нивно остварување⁴. Во тој период работниците и понатаму се соочувале со проблеми во остварувањето некои самоуправни права. Нивната заштита првенствено се остварува во основните организации на здружениот труд. Така, работникот не може да бара заштита на тие права надвор од организацијата на трудот, доколку тој не се обидел да ја оствари внатре во рамките на организацијата. Овој услов е императивен бидејќи Законот за здружениот труд изречно пропишува дека заштита на правата пред надлежните општествени органи или организации не може да бара работник што претходно не барал заштита на тие права во основната организација на здружениот труд. Во таа смисла, ако во својата средина работниците по редовен пат не ги остваруваат своите права и интереси, може да го користат уставното право преку вонсудска и вонправна постапка да побараат заштита на своите самоуправни права и интереси со поднесување претставки и поплаки до надлежните органи и организации и општествено-политички организации⁵. На тој начин, правото на остварување на своите права преку поднесување претставки и предлози и преземање политички иницијативи

⁴ Д-р Петар Наумоски. Правна мисла. Скопје-1983год. стр. 210

⁵ Имено, според член 207 од Уставот на СРМ, граѓаните имале право да поднесуваат претставки и поплаки до органите и телата на општествено-политичките заедници и до другите органи и организации и од нив да добијат одговор, како и да преземаат политички и други иницијативи од општ интерес.

значи воедно работниците да бидат во положба на активни учесници во креирањето на општествената политика во нивната средина.

Во тој контекст, и Законот за постапување по претставки и предлози⁶, ова уставно право на работниците го разработува и го прецизира на начин што ја остварува правната празнина во однос на начинот на постапување и овластување на надлежните органи до кои се упатуваат претставките и предлозите. Оваа насоченост е со цел да се оствари гарантираното уставно право, да можат работниците во самоуправните организации да поднесуваат предлози и претставки. Повеќето проблеми на кои се укажува во претставките и во предлозите произлегуваат од областа на вработување и работни односи. Голем број подносителите на претставки наведуваат дека правото на вработување не може да го остварат поради непочитување и изигрување на постојните закони, како и поради тоа што конкурсите и огласите се според условите на оние што треба да бидат вработени, присутни се роднински, пријателски врски и слично. Овие проблеми и прашања што ги истакнуваат работниците во своите поднесени претставки од областа на работните односи се однесуваат на распоредување од едно на друго работно место, суспензиите, престанок на работен однос, личен доход, приемот на приправниците, како и други самоуправни општествено економски односи во здружениот труд⁷.

Во денешното општество, работниците сè почесто се соочуваат со овие проблеми, додека работодавачите го користат своето богатство за да си обезбедат незаконски привилегии, за да го заобиколат правото и да ја поткопаат демократијата. Промените што настанаа во фазата на транзиција, односно преминувањето на еднoпартиски во повеќепартиски политички систем, парламентарна демократија и премин од договорна во пазарна економија резултираа со напуштање на преголемата заштита на работниците, стагнација и опаѓање на стопанскиот развој, со што се изврши големо влијание врз квалитетот на живеење на населението и врз положбата на работниците на пазарот на трудот.

⁶ Службен весник на СРМ. бр. 36 77

⁷ Д-р. Петар Наумоски. Правна мисла. Скопје-1983год. стр.215

Како што споменавме, работничките права што ги уживаат работниците за време на своето работење, на национално ниво, се штитат и се спроведуваат врз основа на Уставот, законодавството, судските одлуки, колективните договори и слично. На меѓународен план, оваа заштита, пак, се остварува преку меѓународната организација на трудот, актите на ООН и препораките и директивите на Европската Унија, кои ја остваруваат заштитата по пат на меѓународни работни стандарди и кодекси, препораки и правила. Правото на работа е вградено во Повелбата за права, документ кој е дел од Европскиот устав за заштита на работникот во правото за работа. Поставен е лимит за најниска плата и услови за работа, каде што европскиот работник е социјално најзаштитен во светот. Отпуштање работник без аргументи, факти, докази и без согласност на синдикатот е невозможно. Со тоа потполно е заштитен работникот од самоволието на работодавачот.

Основна функција на МОТ⁸ е воспоставување меѓународни стандарди на заштита на работничките права, за подобрување на работните и животните услови на работниците, за создавање нови работни места и обезбедување пристап до информации и обука. Улогата и значењето на МОТ се состои во проучување и пронаоѓање решенија за проблемите од областа на трудот и социјалната заштита, односно нејзината активност да биде насочена кон утврдување и подобрување на целосната положба на работниците. Република Македонија е членка на МОТ од 1991 година и има ратификувано 69 Конвенции, кои претставуваат значајни стандарди на трудот. Ратификуваните конвенции се дел од внатрешниот правен поредок на Р.Македонија.

Ако се има предвид недостатокот од претходните истражувања, од една страна, и спецификите на опкружувањето во кои е лоциран овој предмет, од друга страна, цел е да се прикажат постојните и да се стекнат нови научни сознанија за техниките, постапките и за инструментите со кои ќе се истражува оваа појава.

⁸ Меѓународната организација на трудот (МОТ) е специјализирана агенција на Обединетите нации, која се занимава со прашањата поврзани со трудовата проблематика. Нејзиното седиште е во Женева. Основана е во 1919 година во Вашингтон на Првата меѓународна конференција на трудот кога се усвоени шест конвенции и исто толку препораки и во периодот до Втората светска војна е агенција на Друштвото на народите. Во 1946 година МОТ станува прва специјализирана агенција на ООН. Во МОТ членуваат 179 земји од светот. МОТ има трипартитен состав, односно негови членови се претставници на државите, синдикатите и на работодавците.

Периодот на истражување се утврдува од 2001 до 2011 година. Истовремено, во рамките на овој труд се вршат дополнителни анализи добиени врз основа на официјални податоци кои се објавуваат од страна на надлежните органи (Претседател на РМ, претседател на Влада, Народен правобранител, Сојуз на синдикати на Македонија и Државен инспекторат за труд), вклучени во остварувањето на заштитата на правата од работен однос.

Органите на државната власт се релевантен сегмент за оваа студија бидејќи се примарни учесници во одлуките, кои имаат веќе стекнато искуство со претставките и со поплаките од страна на работниците и на синдикатот како нивни претставник.

Првенствено со спроведувањето на ова истражување се очекува да се добие точна претстава за прашањата и за проблемите од заштитата на правата на работниците преку нивните претставки и предлози. Претставките и предлозите претставуваат сериозен показател за тоа какви се состојбите во определена област и средина и како се спроведуваат Уставот и законите. Тие ќе бидат веродостоен показател за успехот на органите на државната власт во остварувањето и во заштитата на нивните права.

Досега во нашата држава не е направено истражување од ваков вид, иако заштитата на правата на работниците, а во врска со тоа и прашањето за формите и за начините на остварувањето на заштитата, е предмет на широко интересирање на самоуправната практика, позитивното право и правната теорија.

2. Правна рамка

Прашањата за содржината на работните односи – положбата на работниците во текот на работата, условите за работа, нивните права и обврски, во голем обем се застапени и во доменот на нивното меѓународно уредување. Современите текови во поделбата на трудот, миграцијата на работниците во широки размери, зголемувањето на влијанието на работничката класа во определувањето и уредувањето на сопствената положба имаат за последица сè

поизразена тенденција на унификација на трудовото законодавство на меѓународен план.

Прашањето за уредувањето на работните односи започна да ги надминува границите на доменот на прашање со национални димензии. Уредувањето на работните односи не е веќе исклучива работа на внатрешните компетенции на секоја држава, туку тоа добива и пошироко меѓународно значење.

Сè почестите и поголеми притисоци на поединци и влади на одредени земји довеле до одржување на *Првата меѓународна конференција за меѓународно уредување на положбата на работниците на работа, одржана 1890 година во Берлин*. На неа биле поставени повеќе барања за ограничување на работното време, за забрана за вработување на жените и децата на подземни работи во рудници, како и барање за забрана на нивно вработување на опасни и нездрави работни места. Сите овие барања, и покрај што биле мошне напредни и во прилог на работниците, не биле реализирани доследно во практиката и биле најбезобѕирно изигрувани. Затоа, Конференцијата во Берлин била окарактеризирана како „исценација театарска претстава“⁹.

Периодот пред Втората светска војна, односно по Првата светска војна, е време кога во светот доаѓа до големи социјални превирања и револуционерни движења (особено Октомвриската револуција), под чие влијание на мировната конференција во Париз во 1919 година доаѓа до формирање на МОТ како орган на тогашното Друштво на народите. По завршувањето на Втората светска војна, МОТ станува специјализирана организација на ООН.

МОТ е првата организација во историјата на човештвото која проблемите од областа на трудот, конкретно положбата на работниците, ги уредува на меѓународен план. Нејзиното основање претставува производ на еволуција на социјалните идеи за меѓународна заштита на работниците истакнати во текот на 19 век. Заснована врз принципите – дека *трудот не е стока*, дека за општествениот и индустрискиот напредок на човештвото е неопходна слобода на изразување и здружување на работниците и дека за таквиот напредок бедата и сиромаштијата претставуваат голема опасност и пречка за напредок.

⁹ S. Djurapovic Janda, Жена у радном односу, Naprijed, Zagreb, - 960, 64.

МОТ има за основна мисија:

- *обезбедување вработување;*
- *подобрување на животниот стандард;*
- *обезбедување услови за работа во кои ќе биде сочуван психофизичкиот интегритет на работниците;*
- *наградување кое ќе биде доволно не само за обезбедување на елементарната егзистенција на работниците – материјален просперитет (економска сигурност), туку и за развој на сите облици на духовен живот, во слобода и достоинство – и со еднакви можности.*

Значи, уредувањето на положбата на работниците на меѓународен план се наметнува како централно прашање на МОТ. Преку дејствувањето на своите органи, МОТ придонесува за подобрување на положбата на работниците на меѓународен план и низ своето нормативно дејствување ги опфаќа сите есенцијални прашања од положбата на работниците. Самиот факт дека една земја-членка на МОТ ратификува една конвенција, таа се обврзува истата конвенција да ја почитува и да ја спроведува, било со донесување соодветни законски прописи, било со дополнување или измена на постојните законски прописи (или директна примена на одредбите од соодветната ратификувана конвенција). Траен и сеопфатен мир во светот може да биде воспоставен само врз основа на социјална правда и материјална еднаквост. Затоа, и активностите на МОТ се одвиваат врз основа на девизата – *si tu veux la paix, cultive la justice* (ако го сакаш мирот, негувај ја правдата).

Седиштето на МОТ е во Женева, Швајцарија, но за време на Втората светска војна, поради безбедносни причини, привремено ги префрлува своите канцеларии во Монреал, Канада. Кога беа формирани Обединетите нации во 1946 година, МОТ беше првата специјализирана организација која се приклучи кон системот на ОН, со посебна одговорност околу социјалните и трудовите прашања. Од месец ноември 2001 година МОТ брои 175 земји-членки.

Имајќи ги предвид многубројните акти кои ги има донесено МОТ во изминатите девет децении од своето постоење, со право може да се говори за еден *меѓународен кодекс на трудот*. Со својата активност на полето на

меѓународното уредување на положбата на работниците МОТ придонесува за ширењето на идејата на мирот и соработката меѓу народите со мошне конструктивна присутност во разрешувањето на меѓународните проблеми во врска со положбата на работниците во работен однос.

Поврзаноста помеѓу трговијата и трудот е централна дебата на глобализацијата, која, исто така, го има привлечено интересот на МОТ. Поради тоа, корисно е организациите и поединците повеќе да се запознаат со МОТ и целосно да ги истражуваат неговите потенцијали во стремежот кон еднаквост и правда за сите (за да се избегнат конфликтите од кои губат сите). Соработниците на МОТ, а особено здруженијата на работниците, имаат водечка улога во надгледувањето на примената на конвенциите на МОТ.

3.Хипотетска рамка и истражувачки приод

Генерална хипотеза: Економско-социјалните фактори и демографските фактори влијаат врз остварувањето на заштитата на правата на вработените во законодавството на Р.Македонија

Посебни хипотези:

Прва посебна хипотеза: Економско-социјалните фактори, односно видот на работното место, платата и надоместоците од плата и степенот на образование влијаат врз остварувањето на заштитата на вработените.

- **Прва** поединечна хипотеза: Видот на работното место влијае врз остварувањето на правата на работниците

Индикатори: Структурата и бројот на претставки и поплаки поднесени од страна на работниците до надлежните органи кои одлучуваат по нив претставуваат показател за состојбата во одредена област и начинот на кој се спроведуваат Уставот и законите во државата.

- **Втора** поединечна хипотеза: Платата и наградите влијаат врз остварувањето на правата на работниците.

Индикатори: Структурата и бројот на претставки и поплаки поднесени од страна на работниците до надлежните органи кои одлучуваат по нив претставуваат

показател за состојбата во одредена област и начинот на кој се спроведуваат Уставот и законите во државата.

- **Трета** поединечна хипотеза: Степенот на образование влијае врз остварувањето на правата на работниците.

Индикатори: Структурата и бројот на претставки и поплаки поднесени од страна на работниците до надлежните органи кои одлучуваат по нив претставуваат показател за состојбата во одредена област и начинот на кој се спроведуваат Уставот и законите во државата.

Втора посебна хипотеза: Демографските фактори, односно полот и возраста влијаат врз остварувањето на заштитата на правата на вработените.

- **Прва** поединечна хипотеза: Влијанието на полот врз остварувањето на правата на работниците.

Индикатори: Структурата и бројот на претставки и поплаки поднесени од страна на работниците до надлежните органи кои одлучуваат по нив претставуваат показател за состојбата во одредена област и начинот на кој се спроведуваат Уставот и законите во државата.

- **Втора** поединечна хипотеза: Влијанието на возраста врз остварувањето на правата на работниците.

Индикатори: Структурата и бројот на претставки и поплаки поднесени од страна на работниците до надлежните органи кои одлучуваат по нив претставуваат показател за состојбата во одредена област и начинот на кој се спроведуваат Уставот и законите во државата.

3.1 Предмет на истражување и методолошки постапки

Предмет на овој истражувачки труд претставува заштитата на правата на работниците. Во тие права се опфатени прописите што се однесуваат на нормирањето на договорот, работното време, платите, одморите и паузите и посебната заштита на одредени категории на лица. Свкупната заштита опфаќа и обезбедување правилно и потполно извршување на прописите и на мерките во уредувањето на работните односи. Таквата заштита се спроведува од специјални

органи по пат на специјална постапка, поради што таа не треба да се меша со административна или судска заштита на лица во работен однос. Проучувањето на заштитата на правата во нашата земја, главно, се насочува на влијанието на социоекономските и демографските фактори, кои влијаат врз остварувањето на правата на работниците.

Вид истражување: Истражувањето е хипотетско-емпириско, односно со квалитативна и квантитативна обработка на податоците. Како најдобар и најефикасен начин се смета истражувањето да се спроведе преку анализа на добиените податоци од страна на надлежните органи. На тој начин би се заштедиле пари и време. Надлежните органи во државата кои се вклучени во остварувањето на заштитата на правата на работниците се важен дел за ова истражување бидејќи претставуваат примарни учесници во одлуките и имаат стекнато искуство во постапувањето по претставките и поплаките поднесени од страна на работниците и на синдикатот во нивно име.

Истражувачки техники: Преку анализа на состојбите пред надлежните органи во Р. Македонија

Анализа на податоци: Ова истражување е спроведено со примена на дескриптивен метод. Притоа се користени повеќе извори и официјално објавени податоци од страна на надлежни органи (Претседател на РМ, претседател на Влада на РМ, Народен правобранител, ССМ), и тоа за периодот од 2001 до 2011 година. Исто така, направена е анализа на поединечни претставки поднесени од страна на работници по различни правни основи, за кои се воделе постапки пред надлежен суд за истиот период. Покрај тоа, извршена е и анализа на Уставот и на законите, од аспект на остварувањето на правата од работен однос на работникот.

4.Остварување и заштита на правата од работен однос

Со оглед на досегашниот систем на двостепено одлучување за правата и обврските и одговорностите кај работодавачите, долготрајните судски постапки, како и споредбените компаративни регулативи на остварување правна заштита од

работни односи, законодавецот за овие прашања утврди и даде квалитетни решенија што се однесуваа на поинаков начин на решавање на спорите¹⁰. Притоа, земени се предвид двостраноста на односот помеѓу двата договорни партнера, при што појдовна основа на трудовото право претставува обезбедување на заштитата на работникот во работниот однос како послаба договорна страна, барања за упростување и реализација на постапката за право на правна заштита, пред сè, имајќи ја предвид нашата уставна поставеност на решенијата за работниот однос дека секому му е обезбедено правото на судска заштита. Значаен е и фактот дека законските решенија од областа на работните односи при уредувањето на тие прашања непосредно се надоврзуваа на уредувањето на проблематиката на постапката пред судовите. Димензијата на законот е само да ги утврди правилата на однесување на договорните страни во судската постапка и да предвиди евентуални можности на претходно мирно решавање на спорот доколку се донесе одлука тоа да се спроведе со вонсудска постапка.

Во контекст на ваквиот владејачки пристап на заштитата на работниците, присутни се генерални решенија во смисла дека ако на работникот не му се обезбедени неговите права од работен однос, тој има право на заштита на своите поединечни права, која ја остварува кај работодавачот, синдикатот, надлежниот суд и кај инспекциските органи.

4.1 Заштита на правата на работникот кај работодавачот

Доколку работодавачот на му ги обезбедува правата на работникот од работен однос или крши некое од неговите права, работникот има право:

- Да поднесе писмено барање за отстранување на кршењето на правата;
- Да поднесе барање работодавачот да си ја исполни својата обврска;
- Ако работодавачот во рок од 8 дена не го отстрани кршењето на правото, работникот има право да поведе постапка;

¹⁰ Д-р. Петар Наумоски. Трудово право. Скопје-2007год. Стр.207

- По истек на 8 дена, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита;
- Со поднесеното барање, работникот има право да достави и мислење од синдикатот и
- Синдикатот може да го застапува работникот пред надлежните органи¹¹.

Всушност, ако работникот смета дека работодавачот не му ги обезбедува правата од работниот однос или крши некое негово право од работен однос, тој има право да поднесе писмено барање заради остварување на своите права од работен однос (чл. 181), како и право на приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок (чл. 93)¹². Органот до кого работникот го поднесува барањето за остварување на своите права или против одлуката донесена во врска со неговите права, обврски и одговорности, не е утврден со ЗРО, туку ова прашање е уредено со колективен договор на ниво на гранка, односно работодавач. За правата, обврските и за одговорностите од *прв степен* одлучува директорот, односно работникот кого тој ќе го овласти. Против одлуката донесена во прв степен во врска со неговите права, обврски и одговорности, работникот има право да поднесе приговор до органот кој одлучува во втор степен. По приговорот на работникот, во втор степен одлучува колективен орган (комисија, управен одбор итн.). Второстепеното одлучување кај работодавачот може да ги исправи евентуалните пропусти на првостепениот орган. Органот до кого работникот го поднесува приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок е органот на управување, односно работодавачот.

¹¹ Во остварувањето на правата на работниците, Советот на Сојузот на синдикатите на Македонија за 2006 бил ангажиран во 27175 предмети, и тоа за повреда на синдикалните права-682 поднесоци, засновање на работен однос-138 поднесоци, промена на договор за вработувања-310 поднесоци, неисплатена плата-9070 поднесоци, надомест за хранарина-2019 поднесоци, надомест за превоз- 219 поднесоци, регрес за годишен одмор-3143 поднесоци, прекувремена работа-541 поднесок, отказ од лични причини-360 поднесоци, парична казна 46 поднесоци, отказ од деловни причини-1629 поднесоци, принуден одмор-248 поднесоци, здравствено осигурување-1365 поднесоци и стечај-3079 поднесоци. Информација за остварување на правата на работниците и пружањето правна заштита во текот на 2006 година, Скопје, декември, 2006.

¹² Закон за работни односи „Сл.весник на Р.М“ бр. 158 од 09. 12. 2010 година.

Ако работникот смета дека со писмена одлука на работодавачот е прекршено неговото право, тој, има право во рок од 8 дена од врачувањето на одлуката со која било прекршено правото да бара работодавачот тоа да го отстрани (барање за отстранување).

Доколку работодавачот во натамошниот рок од 8 дена по врачувањето на писменото барање на работникот не ги исполни своите обврски од работниот однос, односно не го отстрани кршењето на правото, работникот може во рок од 15 дена да бара судска заштита пред надлежниот суд.

Со поднесување на барањето за отстранување на прекршеното право, работникот може да достави и мислење од синдикат. Синдикатот може да го застапува работникот пред надлежните органи на работодавачот и пред надлежниот суд¹³. Имено, станува збор за т.н примарна заштита која работникот ја остварува во рамките на работодавачот, добропозната во нашиот правен систем, која ги влече своите корени од Препораката бр.130 на МОТ за разгледување на жалбите во претпријатијата со цел нивно решавање.

Притоа, не е потребно посебно да се укажува на значењето на второстепеното одлучување кај работодавачот. Вообичаено, колективниот орган на управување кај работодавачот, имајќи ги предвид наводите од преговорите на работниците, секогаш може да ги исправи евентуалните пропусти на првостепениот орган. Тоа воедно значи поцелосно, правилно и ефикасно решавање на настанатиот спор помеѓу работникот и работодавачот, без интервенција на надлежниот суд. Ова е особено важно ако се има предвид дека одлуките донесени од работодавачот, спротивно на законот, не само што нанесуваат штета на работникот туку и му се возвраќаат на работодавачот, кога на работникот треба да му ја надомести причинетата штета предизвикана со незаконска одлука.

¹³ Постапувањето по барањата на работниците според видот на правната помош е со совети-10638, мислења-602, изготвени барања-1984, приговори-542, тужбени барања-1468, расправи-2458, жалби-140, поднесоци-1192, пресуди-474, спогодби-240, вонредни правни лекови-51, предлог за извршување-324, допис до инспектор-769, јавен обвинител-318 и управна постапка-60. Сојуз на синдикати на Македонија, Информација за остварување на правата на работниците и пружањето правна заштита во текот на 2006 година, Скопје, декември, 2006

Кога станува збор за заштита на правата на работникот во врска со отказот (престанувањето на важноста) на договорот за вработување, односно престанокот на работниот однос или на вработувањето, овој сегмент на заштита е уреден на посебен начин, поради што, во однос на општиот режим на заштита, се јавува како *lex specialis*. Имено, законодавецот утврдил¹⁴ дека против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок, работникот има право на приговор до органот на управување, односно до работодавачот. Во оваа смисла, заштитата се однесува само на случаите на отказ на договорот за вработување со отказан рок и приговорот се поднесува до органот на управување или работодавачот. Правото на приговор го има само работникот, за разлика од работодавачот, кој го нема тоа право. Во својство на второстепен орган се јавува не само органот на управување, туку тоа својство го имаат и второстепените комисији за работни односи чиј состав и работа се определуваат со колективен договор склучен само на ниво на работодавач.

Против одлуката за отказ на договорот за вработување, работникот може да поднесе тужба во рок од 15 дена од врачувањето од страна на работодавачот, пред надлежниот суд.

Кога работодавачот има донесено одлука за отказ на договорот за вработување, работникот може да поднесе тужба¹⁵ во рок од 15 дена пред надлежен суд. Во услови кога работникот има парични побарувања од работниот однос, тој може да ги остварува непосредно пред надлежниот суд.

Истото тоа може да го оствари и неизбраниот кандидат за вработување кој смета дека при изборот била прекршена забраната за дискриминација, во рок од 15 дена од приемот на известувањето од страна на работодавачот може да бара надомест на штета пред надлежниот суд. Со колективните договори за овие права треба да се уреди целата постапка.

¹⁴ Член 93 од Законот за работни односи

¹⁵ Со одлука на Уставниот суд у.бр.188/2006 се укина член 184, став. 4 во делот „жалба“ од Законот за работни односи. Всушност, кога станува збор за заштита на права пред суд, постапката не се поведува со жалба, туку со тужба.

4.2 Заштита на правата на работникот преку синдикатот

Работниците имаат право по свој слободен избор да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под услови пропишани со статутот или правилата на синдикатот. Инаку, синдикатот е самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат поради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси¹⁶.

Работодавачите имаат право по свој слободен избор да основаат здружение и во него да се зачленуваат под условите пропишани со статутот или правилата на тоа здружение. Здружението на работодавачите е самостојна, демократска и независна организација во која работодавачите стапуваат поради претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други интереси.

Синдикатите и здруженијата на работодавачите може да се основаат без какво било претходно одобрување. Работникот, односно работодавачот, слободно одлучува за своето стапување и истапување од синдикатот, односно здружението на работодавачите. Никој не смее да биде ставен во неповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно учество или неучество во дејноста на синдикатот, односно здружението на работодавачите. Тие не може да бидат распуштени или нивната дејност да биде запрена по административен пат. Активностите на синдикатот и на неговиот претставник не може да се ограничува со акт на работодавачот. Синдикатите, односно здруженијата на работодавачите, може да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво. Синдикатите и здруженијата на работодавачите имаат право слободно да се

¹⁶ И покрај традиционалната лево-центристичка ориентираност на европските синдикати, како и нивната претставеност во Економско-социјалниот одбор, синдикатите имаат многу мало влијание врз формирањето на политиката на ЕУ. Оваа состојба не е резултат на синдикалната традиционална апатија кон единствениот пазар како „клуб на богатите“, ниту, пак, се должи на преголемата грижа од Унијата за социјални потреби. Основните причини за релативната немоќ на синдикатите на европско ниво лежат, пред сè, во нивната национална насоченост, но и нивната бавност да се приспособат кон новите услови што ги наметнува глобализацијата, електронската трговија и воведувањето единствена валута во ЕУ.

здружуваат и да соработуваат со меѓународни организации основани поради остварување на нивните права и интереси.

Синдикатот, односно здружението на работодавачите и нивните здруженија, стекнуваат својство на правно лице на повисоко ниво со денот на уписот во регистерот на синдикатите, односно регистерот на здруженијата на работодавачите кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот.

Работодавачите и нивните здруженија не смеат да имаат надзор над основањето и дејствувањето на синдикатите, односно нивните здруженија на повисоко ниво, ниту смеат да ги финансираат или на друг начин да ги потпомагаат синдикатите, односно нивните здруженија.

Работниците не можат и не смеат да бидат ставени во понеповолна положба од другите работници поради членство во синдикатот. Имено, забрането е нееднакво постапување поради синдикално членство или активности, при што работодавачот при вработување не смее да постави услов работникот да не се организира и да не стапува во синдикат или да истапува од синдикат. Работодавачот не смее да го раскине договорот за вработување поради членство во синдикат или учество во синдикални активности надвор од работно време на работникот, член на синдикатот. Ако работникот е член на синдикатот, таа причина не смее да претставува пречка за промена на работа, односно работно место, стручно образование, напредување, плата и социјални надоместоци. Воедно, работодавачот, органот на управувањето, индивидуалниот организатор или некој друг орган и застапник на работодавачот не смеат да користат присила против кој било работник-член на синдикатот.

Синдикатите можат да именуваат или да изберат еден или повеќе синдикални претставници кои ги застапуваат интересите на работниците-членови на синдикатот пред работодавачот. Тие ги штитат и ги промовираат правата и интересите на членовите на синдикатот. На репрезентативниот синдикат, работодавачот треба да му обезбеди просторни услови за вршење на дејноста, како и да му даде пристап до податоците важни за остварување на правата и интересите на работниците. Законодавецот утврдил дека работодавачот е должен

на синдикатот да му ги обезбеди податоците што се однесуваат на социјално-економската положба, правата, обврските и одговорностите од договорот за вработување и работниот однос за работниците-членови на синдикатот. Синдикалниот претставник е должен своите активности да ги остварува во време и на начин утврдени во колективниот договор. Синдикатот е должен да го извести работодавачот за именување на синдикалниот претставник, односно изборот на синдикалниот претставник кој треба да спроведува синдикална дејност во време и на начин што не го попречува работењето на работодавачот¹⁷.

Синдикатот може на неколку начини да придонесе за заштитата на правата на работниците, и тоа: може да даде мислење пред донесувањето одлука по барање, односно по приговор на работникот, да учествува во постапка пред надлежен орган кој одлучува за поднесено барање, односно приговор на работникот, или по барање на работник или со негова согласност може да го застапува во остварување на неговото право.

Од 5 ноември 2009 година (измена на ЗРО-130/09), во сила се повеќе законски решенија кои се однесуваат на синдикатите и здруженијата на работодавачите¹⁸. Подетално, решенијата се однесуваат на следното:

- Во статутот на синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво¹⁹ треба да се вклучи и одредбата за: начинот, условите и органите кои одлучуваат за поделба на имотот на синдикатот, односно здружение на работодавачи во случај на престанок на дејствување.

- Се врши допрецизирање на постапката за стекнување својство на правно лице (правна способност) и запишување во регистарот на: синдикална

¹⁷ Во врска со дејноста и заштитата на синдикалните претставници, треба да се споменат Конвенцијата на МОТ бр.87 за синдикални слободи и заштита на синдикалните права и Конвенцијата бр.98 за примена на начелата за правата на организирање и колективно договарање, а централен правен избор кој го третира статусот на синдикални претставници е Конвенцијата на МОТ бр.135 за работничките претставништва, кои на земјите-потписнички им наложува обврска синдикалните претставници, како и партиципативните претставници, правно, одделно да ги заштитат и да им обезбедат услови за редовна и ефикасна работа, т.е во случај на синдикални претставници, услови за вршење на синдикални дејности со кои се штитат правата и интересите на работниците.

¹⁸ Данијела Јакимовиќ. Прирачник за работните односи. Скопје, април 2012 година. стр. 178

¹⁹ Синдикатите, односно здруженијата на работодавачите можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво (синдикати и здруженија на работодавачи на повисоко ниво).

организација на ниво на работодавач, како и на синдикат, односно здружение на работодавачи на повисоко ниво.

- Ако синдикатот, односно здружението престане да дејствува со имотот на синдикатот, односно здружението се постапува под условите и на начин пропишан со статутот на синдикатот, односно здружението (со што е напуштен ставот дека во случај на престанок на дејствување, имотот на синдикатот, односно здружението не може да се подели на членовите на синдикатот, односно здружението) (чл. 194 ст. 3 од ЗРО).

- Синдикатот, односно здружението на работодавачите престанува да дејствува ако така одлучи надлежното тело на синдикатот, односно здружението на работодавачите кое со статутот е овластено да одлучува за престанок (чл. 201 од ЗРО).

- Врз основа на правосилна пресуда со која се забранува дејствувањето на синдикатот, односно здружението орган надлежен за водење на регистар, ги брише организациите од регистарот. Примерок од правосилна пресуда се доставува и до Централен регистар на Р.Македонија (чл. 202 ст. 6 и 7).

Што се однесува на улогата и дејствувањето на синдикатот, во период кога работодавците вклучувајќи ја и државата, својата економска и институционална моќ ја злоупотребуваат преку грубо кршење на економските и социјалните права на работниците, неговата моќ може да се препознае на повеќе начини, и тоа:

- Препознавање на моќта на синдикатот низ реакциите и преземаните активности кога не биле инкорпорирани нивните интереси во колективниот договор²⁰.

Како резултат на тоа што КД не се почитуваа, синдикатот, со цел да ги одбрани, применуваше повеќе методи на синдикална борба, како што беа: штрајкот, протестот, постапка пред трудова инспекција, иницијативи пред Уставен суд, информирање на меѓународни организации, меѓу кои највпечатливи беа штрајковите и протестите. Во текот на 2001 година беа организирани неколку штрајкови со барање за утврдување најниска плата во јавниот сектор, меѓутоа не

²⁰ Д-р. Андон Мајхошев, Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во Република Македонија во периодот 1990-2012 година, Штип, декември, 2012 година, стр.195

постигнаа никакви ефекти. Веќе во наредната 2002 година имаше позитивни промени во таа насока. Во мај, ССМ заедно со пет гранкови синдикати, организираше генерален штрајк со кој постигна зголемување на платите на вработените во јавниот сектор за 20% и потпишување на најниска плата во износ од 5060 денари. Позитивни резултати даде и штрајкот на СОНК во 2004 година, кој влијаеше на тоа да се потпишат КД за детските градинки и КД за културата. Исто така, оваа година на 17. 2. 2004 година се одржа протест на вработените од јавен сектор, каде што учествуваа стечајни работници од претпријатијата-загубари, кој ја зајакна солидарноста меѓу синдикатите. Големо влијание имаше генералниот штрајк на СОНК, организиран во 2008 година, кој резултираше со потпишување на КД за основно и КД за средно образование. Истата година беше организиран и протест од ССМ против измените и дополнувањата на ЗРО, но не даде никакви резултати. Исто така, и наредната 2009 година немаше никакви промени како резултат на протестот на ССМ против измените на ЗРО. Наредната, 2010 година, новформирираниот Синдикат на професионални војници во РМ организираше протест пред Владата на РМ поради неплаќање на дневниците за терен, со кој, наместо дневница, добиле слободен ден, така што немаше големи позитивни резултати од овој протест. Во текот на наредните, 2011 и 2012 година, штрајкуваа (протестираа) вработените од сите подружници на ЈП Македонија пат-Скопје, и ваквите протести дадоа позитивни резултати со тоа што Синдикатот ја принуди Владата на РМ да го забрза процесот на трансформација на претпријатието. Притоа, може да забележиме дека Сонк, за разлика од ССМ, имаше поголема моќ низ неколкуте генерални штрајкови со кои успеаја да издејствуваат потпишување на КД, со кои се зголеми платата на вработените во образованието, културата, детските градинки и во јавната администрација.

- Препознавање на моќта на синдикатот преку не(почитување) на одредбите на КД.

Колективното преговарање има смисла и се постигнува неговата цел само кога социјалните партнери ги почитуваат одредбите од склучениот КД. Во спротивно, кога едната страна не го почитува договорот, тогаш се намалува и значењето на преговарањето. За да се утврди до кој степен е таквото

(не)почитување на одредбите на КД, ќе направиме анализа за подолг период (2001-2010). Ако се навратиме кон минатите години, ќе забележиме дека КД не се применува целосно од страна на работодавачите. Тие, исто така, не беа почитувани ни од државните органи и институции. Ова се однесуваше на непочитувањето на правото на регрес за годишен одмор (К-15). Исто така, не се почитуваше правото на надомест на исхрана кај работодавачите кои немаа организирано општествена исхрана. Сето тоа доведе до зголемување во секоја наредна година на бројот на индивидуални обраќања во Синдикатот за правна заштита. Така, во 2001 година бројот на обраќања изнесуваше 5083, а во 2010 година достигна до 18125. Исто така, може да забележиме од бројот на обраќања за правна помош околу 60-80% се однесуваат на повредени права од КД. Врз основа на овие обраќања, во вкупниот период е утврдено дека најголемиот број обраќања се поради непочитувањето на правото на плата. Пример за тоа е прекувремената работа на работниците во конфекциите насекаде низ РМ, каде што работодавачите го злоупотребуваа нивното работно реме. Вториот начин на злоупотреба на работодавачите се однесуваше на висината на исплатата на прекувремената работа. Како што споменавме претходно, дел од вработените во одделни министерства, наместо награди во пари, добиваа слободен ден. Трет начин на злоупотреба на работодавачите од стопанството е правото на работа за време на државни празници. Тука настана проблем во однос на висината на надоместокот за работа за време на државен празник кој требаше да биде зголемен 50%, но работодавачите најчесто го плаќаа како редовен работен ден. Сите овие факти укажуваат за големото влијание и моќ на работодавачите во однос на синдикатот. Таквата моќ е резултат на лошата економска состојба во државата, сепак, и покрај тоа, синдикатот со преземање разни методи на синдикална борба успеа до некој степен да го ублажи кршењето на правата на работниците од страна на работодавачите.

4.3 Заштита на правата на работникот пред надлежен суд

Правото на секој граѓанин, а во тој контекст и на секој вработен, да бара заштита на своите права пред судовите на РМ е уставно право кое е утврдено во Уставот на РМ²¹. Со одредбите на ЗРО на РМ, ова уставно право е поконкретно разработено²². Работникот има право да бара заштита на своите права пред надлежниот суд во следниве случаи:

1. Ако работникот не е задоволен со конечната одлука на надлежниот орган и
2. Кога тој орган не донесе одлука во рок од 15 дена од денот на поднесувањето на барањето, односно приговорот.

Во двата случаи работникот има право да бара заштита на своите права пред надлежниот суд во наредните 15 дена. Работникот не може да бара заштита на своите права пред надлежниот суд ако претходно не побарал заштита на правата кај работодавачот, освен во случаите кога се работи за правото на парично побарување. Работодавачот има обврска по правосилна судска пресуда во постапка за заштита на правата на работникот да ја изврши веднаш, а најдоцна во рок од 8 дена од денот на нејзиното доставување, освен ако судот не определи друг рок.

Заштитата на своите права работникот ја остварува во согласност првенствено со Законот за работни односи, но и со други закони кои содржат одредби за заштита на правата на работниците .

Претставките поднесени од страна на работниците може да бидат поднесени врз различни правни основи, како на пример: незаконито распоредување, трансформација на работен однос од определено на неопределено работно време, штета поради незаконит престанок на работен однос, додатоци на плата, поништување одлука за откажување договор за вработување. Воедно ќе наведеме неколку поединечни позитивни примери од

²¹ Член 50 од Уставот на РМ

²² Доц.Др. Андон Мајхошев, Доц.Др. Војо Беловски, Трудово право (авторизирани предавања), стр.193-194

судската практика за предмети работени по овие правни основи пресудени во корист на работници²³.

- Ро. 763/10 Основен суд Штип

Тужител: НН, работник во ЈЗУ „Клиничка болница“ Штип

Против: ЈЗУ „Клиничка болница“ Штип

Поради: Незаконито распоредување

Со решение од 22. 10 2010 година, донесено од директорот при тужениот, тужителот е распореден од работно место бербер на работно место болничар. Против ова решение, тужителот, во согласност со чл. 181 од ЗРО, во благовремен рок поднел приговор до управен одбор. Врз основа на неговиот приговор, управниот одбор при тужениот донел одлука од 29. 10. 2010 година со која приговорот на тужителот е одбиен како неоснован. Во навремениот рок поднел тужба до надлежен суд Основен суд Штип. По изведувањето на писмените и на вербалните докази, судот донел пресуда со која тужбеното барање на тужителот е усвоено, решението од 22. 10. 2010 година донесено од директорот и одлуката од 29. 10. 2010 година ги поништил како незаконити, а го задолжил тужениот да го распореди на работно место бербер на кое претходно бил распореден. Оваа пресуда е потврдена со пресуда на Апелационен суд Штип. Тужителот бил со ССС со квалификација бербер, а истиот со предметното решение е распореден на работно место болничар, за што е предвидено основно образование, што значи дека тужителот е распореден на работно место со пониска стручна спрема, на кој начин е повредено неговото право за распоредување на работно место со пониска стручна спрема.

Во согласност со одредбите од колективниот договор за здравствена дејност, одлуката за распоредување е донесена спротивно на чл. 21 од колективниот договор за здравствена дејност бидејќи не се наведени причините поради кои се врши распоредувањето. Исто така, постапено е спротивно на чл. 22 од колективниот договор бидејќи тужителот е на возраст од 62 години, а во

²³ Примери од судската практика на Основен суд Штип, Предмети во кои се работело за повреда на правата на работниците по разни основи, кои се пресудени во нивна корист.

согласност со овие одредби, повозрасните работници уживаат посебна заштита и без нивна согласност, работодавачот не смее да им одреди работа ноќе и прекувремена работа, а работните задачи болничар се предвидени со ноќни работи и прекувремено.

-Ро.210/11 Основен суд Штип

Тужител: НН

Тужен: ОУ „Страшо Пинџур“ Карбинци

Поради: Трансформација на работен однос од определено на неопределено работно време

Тужителката кај тужениот била вработена на определено работно време повеќе од 5 години, на работно место наставник во одделенска настава. За ова нешто тужителката склучувала договори за вработување на определено време. Тужителката по поминувањето на 5 години откако работи на определено време, повторно склучила договор за вработување со тужениот на определено работно време. Во согласност со чл. 46 од ЗРО, тужителката поднела барање до работодавецот да ѝ се трансформира работниот однос од определено на неопределено работно време. Откако тужителката во навремен рок не добила одговор од тужениот, поднела тужба до надлежен суд Основен суд Штип.

Врз основа на чл. 46 од ЗРО, имајќи предвид дека тужителката кај тужениот работела повеќе од 5 години на определено работно време, исполнети се условите за трансформација на работен однос од определено на неопределено работно време, поради што и тужбеното барање на тужителката се потврдува со пресуда на Основен суд Штип.

- Ро 729/11 Основен суд Штип

Тужител: НН

Тужен: АД Кланица со ладилник Штип

Поради: Штета поради незаконит престанок на работен однос

Тужителот бил во работен однос кај тужениот. Со одлука од 27. 5. 2009 година на тужителот му е откажан договорот за вработување бр.0302/13 од

29.1.2007 година. Против оваа одлука тужителот завел спор пред Основен суд Штип. Со пресуда од 26.10.2010 година горенаведената судска одлука е поништена како незаконита, а тужениот е задолжен да го врати тужителот на работа и да го распореди на работно место според неговата стручна спрема. Оваа пресуда е потврдена со пресуда на Апелационен суд Штип. По правосилноста на пресудата, тужениот го вратил тужителот на работа на 31.3.2011 година.

За периодот на незаконитиот престанок на работен однос од 27.5.2009 година до 31.3.2011 година претрпел штета во висина на платата што би ја примил доколку би бил на работа. Исто така, за овој период не му ги уплатил придонесите за пензиско и инвалидско осигурување. Од овие причини тужителот поднел тужба до надлежниот суд. За утврдување на висината на штетата и основците за пресметка на придонесите, спроведено е економско финансиско вештачење. Со ова е утврдено дека штетата на име незаконит престанок на работен однос во висина на платата што би ја примил тужителот доколку бил на работа во периодот на незаконитиот престанок на работа изнесува 154.997 денари. Основицата на придонесите е утврдена во согласност со Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, која не може да биде пониска од 50% од просечната плата во РМ.

Во согласност со чл. 159 ст. 1 и чл. 102 ст. 2 од ЗРО, судот го усвои тужбеното барање на тужителот и го задолжи тужениот на тужителот да му ја надомести штетата на име незаконит престанок на работен однос. Во согласност со чл. 110 ст. 3 од ЗРО, го задолжи тужениот на тужителот за спорниот период да му ги уплати придонесите за пензиско и инвалидско осигурување. Во согласност со чл. 1 ст. 1 од Законот за измена и дополнување на ЗОО, судот му досуди казнена камата.

- По 513/11 Основен суд Штип

Тужител: НН

Тужен: Р.М Министерство за одбрана Скопје

Поради: Признавање работен стаж со зголемено траење

Тужителот е во работен однос кај тужениот и извршувал должности во воена единица, чиј ранг е заклучно со бригада и соодветна единица, и тоа во периодот од 1.4.2003 година до 12.3.2009 година. Во согласност со чл. 94 ст. 1 т. 3 од Законот за пензиско и инвалидско осигурување, утврден е стаж на осигурување со зголемено траење, така што секој 12 месеци ефективно поминати на тие должности да се сметаат како 15 месеци стаж на осигурување. Под б. во истата точка се утврдени условите, и тоа вршење должности во група, заклучно со бригада и соодветна единица, и одредени должности во команда на корпус и во воени установи во кои службата се врши под трупни услови.

Тужителот, во согласност со овие одредби, извршувал работни задачи за кои се смета стаж со зголемено траење, но тужителот не донел решение со кое на тужителот стабот би му се сметал со зголемено траење. Од овие причини, во согласност со чл. 181 од ЗРО, тужителот поднел барање до тужениот да му се признае стаж со зголемено траење за период од 1.4.2003 година до 12.3.2009 година. Откако во благовремен рок од 8 дена не добил одговор, во наредниот рок од 15 дена поднел тужба до Основен суд Штип. По добивањето на тужбата, тужениот до судот достави известување дека тужителот во спорниот период извршувал должности во воени единици, чиј ранг е заклучно со бригада и соодветна единица.

При неспорност на фактот дека тужителот, во согласност со чл. 94 од Законот за пензиско и инвалидско осигурување, извршува работи за кои е предвиден стаж со зголемено траење, судот го усвои тужбеното барање на тужителот и утврдил дека тужителот се стекнал со стаж со зголемено траење, така што секои 12 месеци ефективно поминати на работа да му се сметаат како 15 месеци стаж на осигурување за периодот од 1.4.2003 година до 12.3.2009 година, при што тужениот е задолжен да му го признае тоа право.

-Ро. 164/11 Основен суд Штип

Тужител: НН

Тужен: ЈОУДГ „Гоце Делчев“ Пробиштип

Поради. Поништување одлука за откажување на договор за вработување

Тужителката засновала работен однос на определено работно време кај тужениот за замена на отсутен работник на работно место готвач, сметано од 24.8.2007 година. Лицето кое тужителката го заменува се вратило на работа, но, поради промена на неговата работна способност, тоа е распоредено на работно место градинар. Тужителката продолжила и понатаму кај тужениот да работи како готвач. Со решение од 18.9.2009 година донесено од диркеторот при тужениот, на тужителката ѝ е откажан договорот за вработување од 24.8.2007 година. Против оваа одлука тужителката завела спор пред надлежен суд Основен суд Штип. Одлуката за отказ на договор за вработување од 18.9.2009 година со правосилна пресуда на Основен суд Штип е поништена како незаконита, а тужениот ја задолжил да ја врати тужителката на работа. Во согласност со правосилната пресуда, тужениот со известување од 12.8.2010 година ја известил тужителката да се јави на работа во рок од 3 дена. Тужителката постапила по ова известување, се јавила на работа кај тужениот и е распоредена на работно место готвач, сметано од 11.3.2009 година, за кое склучила и договор за вработување.

Со решение од 30.8.2010 година донесено од директорот при тужениот на тужителката ѝ е откажан договорот за вработување од 11.3.2009 година поради деловни причини и поради необезбедени финансиски средства. Против ова решение, тужителката поднела приговор до управен одбор. Управниот одбор донел одлука од 13.9.2010 година со која приговорот на тужителката е одбиен како неоснован. Од овие причини тужителката поднела тужба до овој суд.

Во меѓувреме, тужениот распишал оглас за работно место готвач на определено работно време на кој тужителката не се јавила.

Постапувајќи по тужбата на тужителката, по изведување на доказите, судот донел пресуда со која тужбеното барање на тужителката делумно е усвоено, така што е поништена одлуката за отказ на договорот за вработување од 30.8.2010 година како незаконита, а тужбеното барање на тужителката да се задолжи тужениот да ја врати на работа и да ја распореди на работното место според нејзината стручна спрема е одбиено како неосновано.

Судот ја поништил како незаконита одлуката за откажување на договорот за вработување бидејќи во неа е наведено дека договорот за вработување се

откажува по две основи, поради деловни причини и поради истекување на времето за кое е склучен договорот.

Постапката за откажување на договор поради условни причини се спроведува во согласност со чл. 98 од ЗРО и претходно кај работодавецот се води постапка, а посебно е постапката за откажување на договор за вработување поради истекување на времето за кое е склучен договорот за вработување. Ова нешто претставува суштествена повреда на постапката и одлуката ја прави незаконита.

Судот го одби како неосновано тужбеното барање на тужителката да се задолжи тужениот да ја врати на работа и да ја распореди на работно место готвач бидејќи тужителката кај тужениот е вработена на определено време.

- Ро.794/11 Основен суд Штип

Тужител: НН

Тужен: МВР

Поради: Додатоци на плата

Тужителот е вработен кај тужениот на работно место полицаец за патрола и интервенции во полициско одделение Извор ПС од општа надлежност Кичево СВР Охрид. Во решението за распоредување е утврдено дека работното место на кое е распореден тужителот има статус на полициски службеник кој врши полициски работи во согласност со Законот за полиција.

Тужителот поднел тужба до надлежниот суд за исплата на разлика во исхрана и разлика на плата за полициски овластувања.

За утврдување на висината на тужбеното барање, спроведено е економско финансиско вештачење од страна на вешто лице економист.

Од извештајот од извршеното вештачење е утврдено дека на тужителот во периодот од 14.5.2008 година до 31.12.2008 година од страна на тужениот му е исплаќан регрес за исхрана во висина од по 2300 денари месечно, со исклучок на месец август, поради користење годишен одмор. Во согласност со чл. 5 од Општиот колективен договор за јавниот сектор, е утврдено дека со Колективен

договор на ниво на гранка може да се утврдат поголеми права утврдени со закон и со Колективен договор.

Во чл. 7 од Колективниот договор за измени и дополнување на Колективниот договор на МВР е утврдено дека Министерството на свој трошок на работниците може да им организира исхрана за време на работа. Во чл. 4 ст. 5 од ЗРО е утврдено дека трошоците за исхрана може да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето-плата по работник, исплатена во претходната година.

Од извештајот од извршеното вештачење се утврди дека регресот за исхрана, во согласност со овие одредби, е повисок од 2300 денари, колку што му исплаќал тужениот. Со математичка пресметка е утврдена разлика на име помалку исплатен регрес за исплата од исплатените 2300 денари до висината утврдена со Колективен договор на МВР и ЗРО, поради што тужбеното барање на тужителот за разлика за исплата на регрес за исхрана е усвоено.

Во чл. 101 од Законот за полиција е утврдено дека износот на плата за извршување полициски работи се зголемува за 30%.

Имајќи предвид дека на тужителот се решението за распоредување му е утврден статус на полициски службеник, тој има право на плата за извршување полициски работи, зголемена 30%.

Тужениот на тужителот за период од 1.4.2008 година до 31.8.2008 година при исплата на платата му исплаќал зголемување на плата за полициски работи во висина од 20% наместо 30% во согласност со Законот за полиција, така што му е исплаќан додаток по овој основ за 10% помалку. Поради ова, со вештачење е утврдена разликата на име помалку исплатен додаток на плата за извршување полициски работи, од кои причини е усвоено тужбеното барање на тужителот и во овој дел.

4.4 Заштита на правата на работниците преку инспекцијата на трудот

Во извршувањето на својата функција, инспекцијата на трудот својата функција ја извршува во две главни насоки:

- заштита на општествениот, односно државниот интерес и
- заштита на индивидуалните, односно приватните интереси на лицата во работен однос²⁴.

Во реализирањето на државниот интерес, инспекцијата на трудот дејствува преку надзорот во спроведувањето на прописите, односно актите од работниот однос, колективните договори и договорите за вработувањето и заштитата на работа, кои претставуваат основни задолженија што овластено ги извршува.

Објектот на заштита на индивидуалните, односно на приватните интереси на поединецот во работниот однос, правото, обврските и задолженијата на работниците што произлегуваат од работниот однос се добиваат и се реализираат врз основа на работата кај работодавачот. Заштитата на правата и интересите на работниците, инспекцијата на трудот ја врши преку редовните надзори во спроведувањето на актите со кои се спроведуваат таквите односи од работниот однос и заштитата на работа, преку редовните надзори што се вршат по барање од страна на вработените.

Инспекцискиот надзор, во принцип, се врши *ex officio* (службено) поради обезбедувањето и заштитата на јавниот интерес што се уредени со Законот за работни односи, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност и Законот за безбедност и здравје при работа.

Што се однесува на правата на работникот, нив ги брани самиот работник, додека инспекцијата на трудот, во согласност со законот, е должна да му овозможи да ја реализира заштитата на колку што е можно порационален и поефикасен начин, со што, врз основа на барањето од страна на работникот или, пак, од друга овластена странка, презема мерки во рамките на инспекцискиот надзор.

²⁴ Доц. д-р Петар Наумоски, Трудово право, Скопје- Европски универзитет-Република Македонија, стр.223-227

Императивната природа на одредбите на законот не му дава можност на инспекторот да процени дали треба да дејствува или да презема мерки или не, но тој е должен да дејствува секогаш кога ќе констатира повреда или непочитување или кршење на актите кон кои тој и го врши надзорот и со сите правни средства што ги има на располагање да го заштити јавниот интерес. Притоа, должноста на инспекторот за заштита на јавниот интерес во областа на трудот над кој го врши надзорот е насочена во извршувањето на инспекцискиот надзор што се извршува во согласност со одредбите на Законот за општа управна постапка и секогаш се интервенира со донесување интерен акт, односно решение со кое ќе му се нареди на работодавачот да ги отстрани утврдените неправилности. Работодавачот за своето постапување е должен да го извести инспекторот на трудот.

Наредбата на инспекторот на трудот задолжително треба да биде во вид на одлука. Обично одлуките се во пишана форма, со исклучок кога инспекторот треба брзо и на ефикасен начин да интервенира на самото место на настанот, во ситуации кога постои или се предвидува опасност по животот и здравјето на работниците, загрозување на имотот или животниот простор, со цел спречување или, пак, елиминирање на таквите загрозувања.

Инспекторот за труд со одлука може да нареди, односно ќе нареди отстранување одредена повреда на закон, друг пропис, колективен договор или договор за работа над чија примена врши надзор. Повредата на прописот се состои во непримена или неправилна примена на прописот. Станува збор за повреда на општ нормативен акт, кој може да биде надворешен (закон, друг пропис или колективен договор) или внатрешен (колективен договор на ниво на работодавец, договор за работа или друг општ акт).

Конкретните акти на надлежниот орган на работодавецот со кој се одлучува за поединечни права, обврски и одговорности од работниот однос и заштитата на работа не може да бидат предмет, односно не претставуваат основа за наредба со решение. Одлучувањето за поединечните права на работниците е законско право на органите на работодавецот кое го остварува независно, самостојно и одговорно, така што инспекторот не смее да навлезе во неговите надлежности, ниту, пак, може да му нареди каква одлука треба да донесе или што да прави со

донесените одлуки, во смисла на нивно поништување, повлекување, дополнување, менување и слично. Инспекторот нема да има можност мериторно да одлучи и со решение да поништи или да укине, односно да измени конечна одлука на работодавачот, со која е решено за поединечни права од работниот однос, односно заштитата при работа за која е обезбедена судска заштита.

Конкретните одлуки на надлежниот орган на работодавецот со кој се одлучува за поединечни права од работниот однос и заштитата при работа особено спаѓаат во исклучива судска надлежност и по нив се решава во работен спор што се поведува со тужба од овластената странка. Во таа смисла, инспекторот може да посредува кај работодавецот, да му укаже на неправилностите и да го поучи работникот во врска со заштитата на неговите права од работниот однос. На барање на работникот, по поведувањето работен спор, инспекторот може да интервенира со решение и да го запре извршувањето на конечниот акт на работодавецот до правосилноста на правосудската одлука. Со оваа правна форма се исполнува правниот институт „одложување на извршувањето на конечната одлука“, со која на работникот му е повредено некое право од работниот однос. Целта на оваа форма е елиминирање на можноста истовремено да се водат две судски постапки, односно работен судски спор и управен спор за исти правни работи.

Од аспект на правната природа, оваа одлука на инспекторот е привремен управен акт со суспензивна сила врз конечната одлука на работодавецот. Со тоа решение не може да се наредат конкретни обврски или задачи, а уште помалку да се промени содржината на конечната одлука на работодавачот. Поаѓајќи од овој аспект, оваа одлука има привремен карактер и нејзиното влијание се протега, односно трае само до правосилноста на судската пресуда, со што автоматски се гаси и не е потребно нејзино отповикување со донесување друг управен акт. Ваквата одлука претставува мошне важно овластување на инспекцијата на трудот во заштитата на правата на работниците од самоволни и незаконски одлуки и постапки на работодавачите кои се применуваат под определени законски услови и кои може да бидат од формално правен и од материјално правен карактер.

Формално правните услови за донесување на решението се изразуваат преку постоење конечна одлука на работодавачот, потоа поведен работен судски спор против таквата одлука, како и барање на работникот за одлагање на извршувањето на конечната одлука изразена во пишана форма.

Материјално правниот услов ќе биде исполнет доколку инспекторот за труд утврди дека со конечната одлука на работодавачот е повредено конкретното право на работникот од работниот однос. При утврдувањето на условите на постапката за донесување решение за одлагање од извршувањето на кривичната одлука, инспекторот на труд треба да се придржува кон одреден редослед кон постапувањето, така што на почетокот ги утврдува формално правните услови и, по утврдувањето на нивното постоење, пристапува кон утврдување на материјално правните услови. Формално правните услови се утврдуваат со увид во одлуката на работодавачот и во тужбата на работникот со кој е поведен работен спор, заверена од страна на надлежниот суд. Материјално правниот услов се утврдува со непосреден увид во правно-материјалните акти и дејства на надлежните органи на работодавачот што се вршат во рамките на инспекцискиот надзор.

Сите овие услови мора да се исполнат на кумулативен начин. Недостатокот на кој било услов би претставувало основа за поништување на решението. Конечната одлука како услов за донесување на одлуката за одлагање на извршувањето е од голема важност, тргнувајќи од фактот дека само таквата одлука донесена во постапката за заштита на правата од работен однос може да биде предмет на судски спор. Мошне значајно е да се воочи разликата помеѓу конечната одлука од прв степен и конечната одлука од втор степен на работодавачот бидејќи само конечната одлука од втор степен може да биде предмет на судскиот работен спор. Сите конечни одлуки, во принцип, се извршни. Меѓутоа, покрај второстепената конечна одлука, извршна може да стане и првостепената одлука, веднаш по нејзиното донесување, во случаи утврдени со закон, кога поднесувањето на барањето, односно приговорот од страна на работникот не го задржува, односно не го одложува извршувањето на првостепената одлука на работодавачот. Работникот го доставува барањето до

органот на државната администрација - инспекцијата за труд - и тоа во пишана форма со сите потребни документи за утврдување на условите за донесување на одлуката. Работникот го доставува барањето во рок од 30 дена од денот на покренувањето на судскиот работен спор до надлежниот суд. Кога ќе бидат исполнети сите услови, инспекторот е задолжен да го прими барањето на работникот и да донесе одлука за одлагање на спроведувањето на конечната одлука на работодавецот.

Во Законот за работни односи не се прецизирани случаите кога може да се донесе ваква одлука за повреди од работниот однос. Меѓутоа, мора да се констатира дека спроведувањето на целата постапка се врши во случаите на престанок на работниот однос, поради што во Законот за работни односи институтот распоредување не постои. Отфрлањето на барањето на работникот поради неисполнување на споменатите услови за донесување едно вакво решение, исто така, се врши со управен акт, односно решение на инспекторот за труд бидејќи станува збор за суштествено прашање што е предмет на постапката, а не за споредно, односно процедурално прашање, за кое по правило се решава со заклучок.

Против првостепената одлука на инспекторот за труд, дозволена е жалба во рок од 8 дена од денот на добивањето на решението. Рокот е преклузивен и неговото пропуштање подразбира губење на правото на жалба, па поради тоа, односно за тој момент, инспекторот внимава по службена должност²⁵.

Жалба може да се поднесе како од работникот во својство на активна странка така и од страна на работодавачот како пасивна странка. Жалбата на работодавачот има суспензивно дејство во однос на првостепеното решение на инспекторот. И во двата случаја, жалбата се поднесува преку инспекторот за труд до министерот за труд и социјална политика, кој во улога на второстепен орган донесува конечна одлука против која не може да се води управен спор²⁶.

²⁵ Член 263 од Законот за работни односи.

²⁶ Повеќе за ова види Шаќири.А, Управно-инспекциски надзор во областа на трудот, Деловно право, бр.66, Скопје, стр.131-142

5. Заштита на правата на работникот во законодавството во Р. Македонија

Заштитата на своите права работникот ја остварува во согласност првенствено со Законот за работни односи, но и со други закони кои содржат одредби за заштита на правата на работниците²⁷.

5.1 Закон за работни односи

Законот за работни односи е донесен во 2005 година („Службен весник на РМ” број 62/05, број 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10 и 52/10 и број 158/2010-пречистен текст). Основна цел на Законот за работни односи е почитувањето на правото на работниците на слобода при трудот, на достоинството и на заштита на интересите на работниците во текот на работниот однос. Според член 6 од Законот, се забранува дискриминацијата на кандидатите при вработување или ставањето во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, религиозното, политичкото или друго убедување, националното или социјалното потекло, статусот на семејството, имотната состојба и сл. Законот предвидува на жените и мажите да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработувањето, вклучувајќи унапредување, еднаква исплата за еднаква работа и други права. Според член 7 од Законот, принципот на еднаков третман подразбира забрана и/или директна и индиректна дискриминација на кандидатите за вработување и на работниците. При тоа, под директна дискриминација се подразбира секое постапување со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од другите лица во споредбени случаи, додека индиректна дискриминација постои кога определена, навидум неутрална одредба, критериум или практика го ставила или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување. Дискриминацијата е забранета по однос на условите за

²⁷ <http://www.ihr.org.mk/mk/praven-dijalog/praven-dijalog-br4/135-diskriminacija-pri-vrabotuvanje.html>

вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа во која било гранка. Во случаите на дискриминација (член 10), кандидатот за вработување или работникот има право да бара надоместок на штета согласно со Законот за облигациони односи.

Како новина во Законот за работни односи (која произлегува од меѓународните документи), во насока на забрана на дискриминацијата и заштита од повреда на правата од работен однос, е и решението од член 9, според кое се забранува вознемирување и полово вознемирување. Како вознемирување се дефинира секој акт на несакано однесување предизвикан од некој од случаите од член 6 од Законот, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикало страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување. Под полово вознемирување се дефинира 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. Обврска од меѓународните документи е и вклучувањето одредби во Законот кои забрануваат психичко вознемирување на работно место или мобинг, како еден вид дискриминација. Така, според член 9-а од Законот, под мобинг се дефинира секое негативно однесување од поединец или од група кое често се повторува, а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место. Како извршители на психичко однесување може да бидат едно или повеќе лица со негативно однесување, без оглед на нивното својство, работодавачот како физичко лице, одговорно лице или работник.

Заради осигурување на правото на заштита од мобинг, законодавецот предвидел дека товарот на докажување дека немало дискриминација паѓа врз работодавачот. Во случај на спор, товарот на докажување паѓа врз поединецот или групата против која е поведен спорот за вршење психичко вознемирување -

мобинг на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците предвидени со Законот.

Заради заштита на лицето кое повело постапка за правна заштита од мобинг, како и при сведочење во текот на постапката, Законот забранува на вработеното лице на посреден или непосреден начин да му се влошат условите на работа, односно да биде ставено во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или со спречување во напредувањето или во стручното усовршување.

Уставниот принцип на еднаков пристап до работното место за сите граѓани во Законот е операционализиран преку регулирање на постапката за вработување, при што се предвидува дека потребата од работници се обезбедува со огласување преку јавен оглас во дневниот печат, со објавување во службата надлежна за посредување при вработување и во агенцијата за посредување. Обврска на работодавачот е при објавувањето на потребата од вработување, во јавниот оглас да ги наведе условите што се барат за вршење на конкретната работа. Член 22 од Законот за работни односи предвидува дека при вработување во јавни установи, јавни претпријатија и други правни лица кои вршат јавна служба, органи на државната управа и единици на локалната самоуправа се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во РМ, односно во единиците на локалната самоуправа, *без да се нарушат критериумите на стручност и компетентност*. Еднаквиот третман и недискриминацијата при вработување меѓу мажите и жените законодавачот ја предвидел со воведувањето на законската обврска за обезбедување полова еднаквост при објавувањето на слободните работни места. Така, работодавачот не смее слободното место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на таа работа. Исто така, објавувањето на слободното место не смее да сугерира дека работодавачот дава предност при вработувањето на определен пол. Според Законот, од кандидатот за вработување смее да се бара да приложи само докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите за

конкретното работно место. При склучувањето на договорот за вработување, од друга страна, работодавачот не смее од работникот да бара податоци за семејниот, односно за брачниот статус и за планирањето на семејството или да бидат доставени и други исправи и докази кои не се во непосредна врска со работниот однос.

Со цел да обезбеди еднаков пристап до работното место за кое е објавен јавниот оглас, Законот воспоставил обврска за работодавачот да ги информира работниците на определено време за слободните работни места за работа на неопределено време преку објава на видно место кај работодавачот, со цел да се осигура дека ја имаат истата можност за добивање вработување како и другите работници. Исто така, обврска е на работодавачот да им го олесни пристапот на работниците на определено работно време до соодветните можности за обука за подобрување на нивните способности, за развој на кариерата и на професионалната мобилност.

Заштитата на правата на работниците од работен однос се осигурува и преку законското решение за спречување давање отказ на вработените поради неосновани причини (член 77). При тоа, како неосновани причини за откажување на договорот за вработување се дефинирани: членството на работникот во синдикат или учеството во синдикални активности во согласност со закон и колективни договори, поднесувањето тужба или учеството во постапка против работодавачот заради потврдување на договорните и на другите обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи, одобреното отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство и нега на член на семејството, користењето одобрено отсуство од работа и годишен одмор, отслужувањето или дослужувањето на воен рок или воена вежба и други случаи на мирување на договорот за вработување. Член 79 упатува на тоа дека работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради лични причини, односно ако тој не ги извршува работните обврски утврдени со закон, со колективен договор, акт на работодавачот и со договорот за вработување или ако ги крши работниот ред и дисциплина.

Правна заштита - Против одлуката за отказ на договорот за вработување, со отказан рок и без отказан рок, работникот има право на приговор до органот на управување или до работодавачот во рок од 8 дена од денот на добивањето на одлуката за откажување на договорот за вработување. Одлуката по приговорот треба да се донесе во рок од 8 дена. Додека приговорот против одлуката за откажување на договорот со отказан рок го одлага извршувањето на одлуката, приговорот против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок не ја задржува од извршување одлуката за отказ. Против одлуката по приговорот работникот има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена. Ако судот донесе правосилна одлука со која е утврдено дека работниот однос на работникот престанал незаконски, тој има право да се врати на работа и право на надомест на штета. Во согласност со член 265-а од Законот, предвидена е глоба од 1000 евра, во денарска противвредност за работодавачот, ако објави слободно работно место спротивно на Законот и ако откажувањето на договорот за вработување не биде во писмена форма.

Правната заштита работниците ја обезбедуваат и преку покренување иницијатива до надлежниот суд за престанок на работодавачот ако не им исплатил плата и не ги уплатил придонесите три месеци последователно, за обештетување при повреда на работа и при професионални заболувања, неисплатен надоместок на плата за неискористениот годишен одмор и сл.

Како посебна обврска што произлегува од меѓународните конвенции и од директивите на ЕУ, а која спаѓа во рамки на европските стандарди за правата на работниците од вработување, е и обврската за информирање и за консултирање на работниците која во Законот за работни односи е инкорпорирана во посебен член, 94-а. Под информирање на работниците се дефинира преносот на податоци од работодавачот до претставниците на работниците за да можат да се запознаат со нив и да ги истражат. Ваквата обврска се однесува на трговско друштво, на јавно претпријатие и на друго правно лице коишто имаат над 50 работници и на установи коишто имаат над 20 вработени. Законска обврска е и информирањето и консултациите да се вршат на таков начин кој ќе им овозможи на работниците да

се сретнат со работодавачот и од него да добијат одговор за секое мислење што можат да го подготват и во поглед на можноста за постигнување договор за одлуките во рамки на овластувањата на работодавачот.

Наспроти прецизните одредби за правата на кандидатите за вработување и на вработените што произлегуваат од Уставот на РМ и од законодавството што е усогласено со трудовото законодавство на Унијата, практичната примена многу често не содејствува на пропишаните норми, принципи и критериуми што треба да обезбедат еднакви права и недискриминација на граѓаните во остварувањето на едно од фундаменталните човекови права. Многубројни се случаите кога на јавен оглас за слободни работни места, особено во приватниот сектор, како приоритетен услов што се бара за вработување од кандидатите е да не бидат постари од 30-35 години, или кога се бараат исклучиво кандидати од одреден пол, без оглед што карактерот на работата овозможува да можат да ја вршат лица од двата пола. Со ова директно се повредува уставното начело за еднакви права на граѓаните, како и одредбите од Законот за работни односи со кои треба се обезбеди полова еднаквост при вработување, дека слободните работни места не смеат да се објават само за мажи или само за жени или дека не смее да се даде предност при вработувањето на определен пол, како и одредбата на член 6 од Законот, која, како дискриминација, покрај другото, го смета и ставањето во нееднаква положба на граѓаните поради возраста на кандидатите за вработување.

Во согласност со член 265-а од Законот за работни односи, предвидена е глоба во износ од 1000 евра во денарска противвредност за повреда на член 24 од Законот, кој предвидува полова еднаквост при објавувањето слободни работни места.

Изненадува фактот дека за повреда на член 6 од Законот, со кој се забранува дискриминацијата на кандидатите при вработувањето, или ставање во нееднаква положба поради возраста, не е предвидена глоба. Со тоа, примената на оваа одредба останува само на хартија и на волјата на работодавачот од кој реално не може да се очекува да ја почитува бидејќи нема да сноси никакви

последници затоа што и законодавецот не го санкционирал ваквиот вид дискриминација. Од друга страна, нема расположиви податоци - на интернет-страниците на надлежните органи - за тоа дали и колку претставки за дискриминација при вработување биле доставени до органите што се надлежни да ги заштитат правата на работниците, какви мерки биле преземени и дали и колку работодавачи биле санкционирани поради кршењето на Законот. Податоци за претставките што се однесуваат на работните односи може да се најдат само во извештаите на Народниот правобранител. Така, според Годишниот извештај за 2010 година, до овој орган биле поднесени 365 претставки во врска со правата од работен однос.

Иако, во согласност со Законот за работни односи, од кандидатот за вработување смее да се бараат само докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите за конкретното работно место, сè поприсутна е практиката од кандидатот да се бара партиска книшка или пристапница кон некоја од партиите што се на власт. Ова претставува грубо кршење на Уставот и на законската регулатива од оваа област. Значи, недостаток во Законот за работни односи е невклучувањето на дискриминацијата на кандидатите за вработување или на работниците врз политичка основа - како најдрастичен и најприсутен вид дискриминација.

5.2 Закон за државни службеници

Вработувањето, статусот, правата, унапредувањето, должностите и одговорностите на лицата вработени во државните органи и во органите на локалната самоуправа не се регулирани само со Законот за работни односи, туку и со посебен закон - со Закон за државни службеници. Според Законот за државни службеници, овие лица имаат статус на државен службеник. Вработувањето во државна служба се врши преку објавување јавен оглас за вработување во државна служба, преку објавување интерен оглас за вработување, преземање државен службеник од еден во друг орган на работно место со исто звање и преку распоредување на државниот службеник во истиот орган на друго работно место

со исто звање. Агенцијата за администрација јавниот оглас за вработување во државна служба го објавува на својата интернет-страница и во најмалку два дневни весника.

Според член 12 од овој Закон, вработувањето во државна служба се спроведува низ транспарентна постапка, врз основа на критериумите на стручност и компетентност и примена на начелото на соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците. Исто така, во согласност со одредбите на овој Закон, во државна служба може да се вработи лице кое ги исполнува општите и посебните услови. Притоа, под општи услови се подразбира: да е државјанин на РМ, да има општа здравствена способност и да не му е изречена казна со правосилна судска одлука за забрана на вршење професија, дејност или должност. Под посебни услови се подразбира: да има соодветно образование, потребно работно искуство во струката, како и други услови поблиску утврдени во актот за систематизација на работните места.

За потребата за вработување во државна служба, Агенцијата за администрација објавува оглас. Во Законот поблиску е регулиран начинот на селектирање и на вработување на државните службеници во државна служба, како и начинот на унапредување и стекнување степен на кариера преку оценување на работата на државните службеници од страна на непосредно претпоставените раководители.

Наспроти општите услови и критериумите кои заинтересираните лица треба да ги исполнат за вработување во државните органи и во органите на единиците на локалната самоуправа, во Законот за државни службеници се содржани и одредби кои произлегуваат како обврска од Рамковниот договор, а кои треба да обезбедат соодветна и правична застапеност на припадниците на етничките заедници кои не се мнозинство.

Така, во член 95-а од Законот за државни службеници е предвидено дека заради примена на начелото на соодветна и правична застапеност и вработување на припадниците на заедниците што не се мнозинство во Република Македонија

во органите на државната управа, како стручни државни службеници и стручно-административни државни службеници, Владата на РМ донесува посебна одлука. Со Одлуката се уредува огласувањето на потребата за вработување на припадниците на заедниците што не се мнозинство во РМ во органите на државната управа, распишувањето оглас за пријавување на кандидатите за следење на обуката за работа, утврдувањето орган задолжен да изврши селекција на пријавените кандидати, утврдувањето услови кои треба да ги исполнат кандидатите, дефинирањето на критериумите врз основа на кои се врши селекцијата на пријавените кандидати и сл. Распоредувањето на стручните државни службеници и стручно-административните државни службеници го врши Владата на РМ.

Правна заштита - против одлуката за избор незадоволниот кандидат има право на жалба до Агенцијата за администрација во рок од 8 дена, која по неа треба да се произнесе, исто така, во рок од 8 дена. Жалбата го одлага извршувањето на одлуката. Против одлуката на Агенцијата незадоволниот кандидат има право на тужба пред надлежниот суд во рок од 15 дена. Законот предвидел правна заштита и во случај кога државниот службеник, по завршувањето на пробната работа, е оценет со незадоволителна оцена поради што му престанува вработувањето. Жалбата се поднесува во рок од 8 дена до Агенцијата за администрација. Државниот службеник има право на правна заштита и во случај на изрекување дисциплинска мерка и дисциплински престап. Жалбата, и во овој случај, се поднесува до Агенцијата за администрација во рок од 8 дена од денот на врачувањето на решението. Во случај на повреда на правото од службенички однос, државниот службеник има право на жалба до Агенцијата во рок од 15 дена од денот на врачувањето на решението од првостепениот орган. Агенцијата е должна да донесе одлука во рок од 30 дена од денот на приемот на жалбата. Против одлуката на Агенцијата, државниот службеник има право да бара заштита на своите права пред надлежниот суд во рок од 15 дена од приемот на одлуката.

5.3 Закон за јавни службеници

Законот за јавни службеници е донесен во 2010 година (објавен во „Службен весник на РМ“ број 52/2010). Во согласност со член 6 од Законот, при вработувањето на јавните службеници се *почитува начелото на еднакви услови и еднаков пристап за сите заинтересирани кандидати до работното место*, што треба да гарантира избор на стручни и компетентни кандидати за извршување на работите и работните задачи за соодветното работно место. Слично како и во Законот за државни службеници, член 13 од Законот за јавни службеници предвидува вработувањето на јавните службеници да се *спроведува низ транспарентна постапка, врз основа на критериумите на стручност и компетентност* и примена на начелото на соодветна и правична застапеност на припадниците на заедниците. Одредбата на член 14 од Законот има интенција да осигура еднаков пристап до вработувањето во јавната администрација. Така, во Законот е регулирано дека слободно работно место во јавна служба се пополнува преку: објавување јавен оглас за вработување, преку објавување интерен оглас за вработување, распоредување јавен службеник во истата институција на друго работно место - преземање јавен службеник од една во друга институција - слично како и кај државните службеници. Слично како и кај Законот за државни службеници, со овој Закон поблиску се уредува постапката за селекција на кандидатите за вработување во јавната управа, унапредувањето, оценувањето на работата и слични прашања кои би требало да осигураат еднаков пристап и недискриминација на кандидатите и вработените под исти критериуми и засновани на принципот на компетентност и стручност.

Правна заштита- Со член 71 од Законот се регулират прашањата на заштита на правата од работен однос во јавната администрација, со утврдување дека јавниот службеник има право на жалба до органот кој одлучува во втор степен преку институцијата која го донела првостепеното решение. Заштита на правата од работен однос во јавната служба може да се оствари и во судска постапка пред надлежен суд доколку јавниот службеник не е задоволен од конечната одлука на органот што одлучува во втор степен. Во согласност со член 7 од Законот, јавните службеници имаат право на жалба против поединечни акти

со кои се одлучува за вработувањето, за правата и должностите и за престанокот на вработувањето. Слично како и кај државните службеници, против одлуката за избор за вработување незадоволниот кандидат има право на жалба преку институцијата за чии потреби бил објавен огласот до органот кој одлучува во втор степен, во рок од 8 дена од приемот на одлуката, а кој треба да донесе одлука во рок од 15 дена од приемот на жалбата. Против одлуката донесена од второстепениот орган незадоволниот кандидат има право на тужба пред надлежниот суд.

5.4 Закон за спречување и заштита од дискриминација

Република Македонија го донесе Законот за спречување и заштита од дискриминација (објавен во „Службен весник на РМ“ број 50/2010), како еден од критериумите за приклучување кон Европската Унија, чија основна цел е обезбедување и почитување на основните човекови права. Дискриминацијата поврзана со работата и работните односи се посочува како прва област во која граѓаните може да се соочат со нееднаков третман во настојувањето да го остварат едно од основните уставно загарантирани права - правото на работа. Во согласност со член 4 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, од сите државни органи, од единиците на локалната самоуправа, правните лица со јавни овластувања и правните и физичките лица од сите области се бара да ја спречат и да ја заштитат дискриминацијата на граѓаните по сите основи. Во член 6 од Законот поблиску се дефинирани видовите дискриминација. Така, се посочува дека постои директна дискриминација - која го опфаќа секое неповолно постапување, разликување, исклучување или ограничување кое како последица има или би можело да има одземање, нарушување или ограничување на еднаквото признавање или уживање на човековите права и основни слободи, споредено со третманот кој го има или би можело да го има друго лице во исти или во слични услови. Под индиректна дискриминација врз дискриминаторска основа се подразбира секое ставање на лице или група во неповолна положба во споредба со другите лица, со донесување очигледно неутрални одредби, критериуми или со преземање определени практики, освен кога таквите одредби,

критериуми или практики произлегуваат од оправдана цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни. Според член 14, точка 9) од Законот, не се смета за дискриминација определувањето на условот за максимум старост во процесот на вработување што е поврзан со потребата од обука или заради потребите од рационални временски ограничувања поврзани со пензионирање, предвидени со закон, кога тоа е објективно оправдано за постигнување на легитимната цел, а содржината на ова разликување не го надминува неопходното ниво потребно за постигнување на целта. Од ова произлегува дека дискриминацијата по однос на возраста е лимитирана само за строгодефинирани потреби, а возраста не може да биде пречка за остварување на правото на вработување.

Правна заштита - Заради заштита од дискриминација, формирана е Комисија за заштита од дискриминација, во чија надлежност, покрај другото, спаѓа и постапувањето по претставки од граѓаните поради дискриминација, вклучувајќи ги и правата од работен однос. Комисијата е должна да се произнесе по претставката во рок од 90 дена од нејзиниот прием. Со писмено мислење Комисијата му го препорачува на лицето против кое е поднесена претставката начинот на отстранување на повредите на правото. Лицето е должно да постапи по препораката и да ја отстрани повредата на правото во рок од 30 дена. Во согласност со член 29, ако лицето не ја отстрани повредата на правото, Комисијата може да покрене иницијатива за поведување постапка пред надлежен орган за утврдување на неговата одговорност. Законот предвидува и глоба за повреда на правата на граѓаните.

6. Емпириски резултати

Правото на работа според Меѓународниот пакт за економските, социјалните и културните права и според Уставот на РМ, исто така, спаѓа во основните права на човекот и граѓанинот. Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Според Уставот, исто така, секому, под еднакви

услови, му е достапно секое работно место и секој вработен има право на соодветна заработувачка. Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не може да се откажат.

Но што претставува правото за работа во услови кога во државата има повеќе невработени отколку вработени?²⁸ Според статистичките показатели во текот на извештајната година, 2001, во РМ имаше 311000 вработени, а над 360000 невработени, со тенденција оваа бројка во идниот период да се зголемува. Оттаму е и констатацијата на Народниот правобранител дека правото на работа во РМ од основно човеково право се претвора во привилегија. Во вакви услови, улогата на институциите што се занимаваат со заштита на човековите права не само што е тешка туку е и невозможна во отсуство на сериозна државна стратегија за излегување од овој голем економски и социјален проблем за граѓаните. Во текот на минатата година се случија многу промени и во работоправната положба на работниците. Една третина од работниците не примаа или нередовно примаа плата, 60% од вработените имаа просечно плата од околу 100 евра, секојдневно се зголемуваше бројот на работниците со нерегулиран правен статус. Во овој период голем број работници, исто така, беа прогласени за технолошки вишок и стечајци. Еден дел од работниците останаа без работа затоа што во текот на кризниот период биле попречени да одат редовно на работа. Особено карактеристично беше менувањето на законите што ја уредуваат работоправната положба на работниците. Иако Народниот правобранител се обидуваше максимално да ги штити правата на работниците и на граѓаните кои во текот на минатата година по разни основи останаа без работа, неговите обиди и интервенции беа речиси безуспешни бидејќи Владата на РМ, односно органите и организациите на кои се однесуваа претставките не ги почитуваа неговите интервенции.

Најголемиот дел од претставките од областа на работните односи се однесуваа на престанок на работниот однос со отказ по потреби на службата, што доведе до голема нееднаквост меѓу работниците вработени во стопанството и во јавната администрација, за што Народниот правобранител констатира многу

²⁸ http://www.ombudsman.mk/ombudsman/mk/godishni_izveshtai.aspx

неправилности и пропусти. Во врска со овие претставки, Народниот правобранител, во согласност со своите законски овластувања, достави мислење до Владата на РМ, Министерството за труд и социјална политика и до Министерството за правда, со кое укажа на повредите на одредбите од Уставот, законите и Колективниот договор, меѓутоа тоа не беше прифатено.

Од друга страна, уставноста на одредбите од ЗРО во делот што се однесува на престанок на работниот однос со отказ по потребите на службата беше предмет на оцена пред Уставниот суд на РМ, кој ги укина одредбите, односно го укина Законот за измена и дополнување на ЗРО.

Народниот правобранител им укажа на подносителите на претставките да поведат судска постапка пред надлежните судови, а, според информациите што ги поседуваме, судовите веќе уважиле неколку тужбени барања на работници на кои им престанал работниот однос по потреби на службата, што дава за право да се констатира дека мислењето на народниот правобранител, упатено да Владата на РМ, беше оправдано и основано.

Значителен број од претставките се однесуваа и на повреди на правата на вработените во јавниот сектор, и тоа при нивно прераспоредување од едно на друго место или разрешување од функција и прераспоредување на друго работно место, изигрување на институтот оглас, прием на некомпетентен кадар на работни места за кои е потребна соодветна стручна квалификација и искуство и сл. Ваквите состојби очигледно негативно се одразуваа и врз ефикасното остварување на правата на граѓаните кои овие појави ги поврзуваа со партиска припадност и непотизам. Во оваа пригода ќе ги издвоиме разрешувањата на повеќе директори од основните и средните училишта од страна на Министерството за образование и наука без да постојат доволно убедливи причини или барем такви не беа наведени во решенијата за нивно разрешување. За жал, препораките и укажувањата на Народниот правобранител упатени до министерот не беа прифатени, а ваквата практика продолжува и понатаму.

Што се однесува на поединечните претставки за повреди на правата на работен однос на вработени во приватниот сектор, со оглед на фактот дека Народниот правобранител нема овластувања директно да се обраќа до

приватните работодавци, по потреба интервенираше преку Инспекцијата за труд, и тоа само тогаш кога ќе оценеше дека постои основано сомнение за сторена повреда на правата на работниците.

Во текот на наредната година, 2002, во РМ беа евидентирани 374114 невработени лица, при што, споредено со истиот период во 2001 година, бројот на невработените се зголемил за 13804 лица или за 3,8%. Бројот на невработени граѓани во РМ и понатаму останува поголем од бројот на вработените.

Претставките со кои се бараше заштита на правата од работен однос оваа година главно се однесуваа на постапките за: основање работен однос, престанок на работен однос, начинот на распоредување, избори и разрешување на директори, исплата на плата и други надоместоци, постапка за приватизација, неспоредување судски одлуки, суспендирање работници, незадоволство од работните услови, незадоволство од прекувремено извршување работи и работни задачи.

Со оглед дека оваа година беше година на парламентарните избори, промена на власта, промените во раководните места во разни органи се одразија со нови распоредувања на некои работници.

Мора да се истакне дека најчесто интервенциите на Народниот правобранител за константираните повреди во постапката за засновање, распоредување на работен однос не се почитуваа. Поради тоа, кога граѓаните не можеа да ги остварат своите права од работен однос, беа упатувани правото да го остваруваат пред надлежните органи. Меѓутоа, загрижува фактот што работните спорови во судовите траат по повеќе години. Во овој контекст, проблем е неизвршувањето на правосилните судски одлуки од разни причини како што се: блокирани жиро-сметки, отворање повеќе жиро-сметки, отворена стечајна постапка, при што се прават намерни изигрувања за да не се изврши пресудата.

Проблемите што произлегуваат од остварувањето на правата од работен однос и наредната 2003 година беа значително присутни. Изигрувањето на институтот оглас, начинот на засновање работен однос, престанок на работен однос, исплата на плати и слично беа проблеми за кои граѓаните најчесто бараа интервенција на Народниот правобранител, кој сметаше дека повредите на

правата што произлегуваат од веќе воспоставените работни односи во државната администрација се јавуваа пред изборите, кога владејачката гарнитура вршеше нови вработувања со цел придобивање гласови од електоратот, како и во периодот по изборите, кога новата владејачка гарнитура, исто така, вршеше разни прераспорежувања од едни на други работни места или отпуштање на вработените во администрацијата, најчесто поради политичка или партиска припадност, проследено со непотизам и слично.

Случајот на сметководителите и вработените во училишните кујни во образовниот систем поради рационализација беше еден од најкарактеристичните случаи во текот на 2004 година. Народниот правобранител укажа дека најправично решение за овие работници ќе биде тие самостојно да го преземат вршењето на овие дејности, за што сметководителите имаат најреални можности и потреби, со можност за закуп на просториите и на потребниот инвентар. Само доколку работниците не се согласат со ова решение треба да се пристапи кон избор на понудувач со обврска за преземање на вработените.

Исто така, оваа година беа актуелни постапките на вработувањето и распоредувањето на наставниот кадар во образованието. Евидентно беше и обновувањето на договорите за работа на веќе ангажираните наставници, за кои беа доставени барања до Министерство за финансии за одобрување средства за нови работни места, по што се распишани огласи на кои се ангажирани нови лица за извршители. Предмет на неколку претставки беше и прашањето за неправилна распределба на фондот на часови, при што наставниот кадар се жалеше дека, наместо да се изврши распределба на фондот на часови меѓу нив, се ангажирале нови извршители.

Крајот на оваа година го обележаа и најавите на измените на ЗРО, односно скратувањето на правата на работниците, а во овој контекст и на породилното отсуство. Поради ваквите неповолни услови во сферата на правото на работа и заштита на правата на работниците, Народниот правобранител препорачува:

- Преземање континуирани мерки и активности за создавање претпоставки на нормативен план со кои ќе се овозможи поголема вработеност;
- Максимално почитување на меѓународните стандарди при измените на

законската регулатива за правата на работниците;

- Доследно почитување на законската регулатива при распоредување на работниците од страна на работодавците;

- Доследно почитување на институтот јавен оглас и

- Работодавците да ги почитуваат правосилните судски пресуди во однос на правата на работниците.

Не помалку значајно во 2005 година беше спроведувањето на постапката на децентрализација. Имено, пред започнување на постапката на децентрализација беа извршени неколку законски измени во кои јасно е предвидено дека со пренесување на надлежноста од државно на локално ниво вработените, опремата, средствата за работа, документацијата на органите на државната управа чии надлежности во согласност со закон стануваат општински, се преземаат од општината на начин и под услови утврдени со усогласените закони.

Со примената на Законот за градење и Законот за просторно и урбанистичко планирање, кои беа изменети, Министерството за транспорт и врски за сите вработени изготви спогодби за преземање, кои во поголем број беа потпишани, но на оние чии спогодби останаа непотпишани од градоначалниците Министерството им изрече престанок на работен однос. Согледувајќи ја фактичката состојба, Народниот правобранител достави укажувања до сите релевантни државни органи за кои сметаше дека со одредени дејства можат да ги спречат ваквите состојби, односно да придонесат за отстранување на пропустите и неправилностите сторени кон вработените во спроведувањето на постапката на децентрализација за што им се изречени решенија за престанок на работниот однос.

Во наредната 2006 година беа примени вкупно 333 претставки, од кои во работа останаа 75, завршени беа 258, од кои повеќето како предмети по кои не е констатирана повреда на права од страна на органите на државната управа, а 40 постапки беа успешно извршени по интервенција на Народниот правобранител.

Имено, во почетокот на 2006 година пред Народниот правобранител се јавија неколку вработени од различни органи на државната управа кои го истакнаа

проблемот со донесување решенија за престанок на работниот однос, заради остварување на правото на старосна пензија во согласност со веќе поништениот чл. 104 ст. 1 од ЗРО. Постапувајќи по поднесените претставки, Народниот правобранител констатира дека повеќето работодавци настојувале побрзо да донесат решенија за престанок на работен однос, без да водат сметка дали работникот има започнато работен проект, дали со престанокот ќе им наштетат и на други лица кои директно или индиректно зависеле од работата на работникот. Веднаш по донесување на Одлуката на Уставниот суд за поништување на чл. 104 ст. 1 од ЗРО, Народниот правобранител упати укажување до сите работодавци кои донесоа решение за престанок на работен однос по основ на поништениот член да преземат мерки за отстранување на правните последици од донесените решенија за престанок на работен однос и за враќање на работниците на нивните работни места на кои биле распоредени пред донесување на решението за престанок на работен однос.

Исто така, оваа година беше евидентирана и повредата на правата на државните службеници кои се распоредуваат од работни места со повисоко на работни места со пониско звање, без почитување и примена на одредбите од Законот за државни службеници, како и Правилникот за начинот и постапката за оценување на државните службеници.

По ваквите претставки, Народниот правобранител достави неколку укажувања и препораки до Комисијата за решавање во втор степен по жалби и приговори на државните службеници при Агенцијата за државни службеници, која во постапката на одлучување по приговорите донесе негативна одлука, односно ги одби приговорите како неосновани. Ваквото постапување на Комисијата за решавање во втор степен по жалби и приговори, односно недонесувањето позитивни одлуки во кои е евидентирана повредата на правата од работен однос, за Народниот правобранител претставува непрофесионален и нестручен однос кон заштитата на законските и уставните права на државните службеници кои постепено губат доверба во работењето на оваа Комисија.

Во 2007 година, покарактеристични повреди на правата од работен однос имаше во постапката на вработување кога работодавецот не ја спроведуваше до

крај постапката за вработување, така што примените кандидати не беа пријавувани во надлежниот орган кој врши пријавување на вработување или, пак, и покрај целосно спроведена постапка, работодавачите не вршеа избор на кандидат. Исто така, не се постапуваше во согласност со укажувањата на второстепениот орган, односно одлуките на повисокиот орган не се спроведуваа, поради што работниците беа принудени да бараат судска заштита.

Евидентна беше и повредата на правата од работен однос при спроведувањето на постапката на распоредување бидејќи во извештајот од оваа година почести беа распоредувањата од повисоко на пониско работно место без почитување на законските одредби утврдени во Законот за државните службеници и во ЗРО.

Во врска со изрекувањето престанок на работен однос, во 2007 година е намален бројот на барања што се однесуваа на заштитата на правата во тој контекст.

Во 2008 година, Народниот правобранител се соочи со истите проблеми како и во изминатите години, сепак во некои сфери беа забележани отстапки во претходното постапување во правец на остварување на законските права на граѓаните, додека во некои сфери тие беа исти без подобрување. Оваа година Народниот правобранител ја одбележа со доставување информација до Владата на РМ за констатирана правна празнина во одредбите од ЗРО со иницијатива за законски измени. Со оваа информација ги информираше дека со поништување на чл. 104 ст. 1 од ЗРО се создаде правна празнина, која предизвикува дилеми кој ќе биде правниот основ за престанок на работниот однос на работник што остварил услови за старосна пензија. Со цел да се спречат последиците кои ги трпеа граѓаните при изрекувањето престанок на работен однос, Народниот правобранител поднесе иницијатива за донесување закон за измени и дополнувања на ЗРО, во кој ќе бидат предвидени условите за престанок на работен однос поради исполнети услови за старосна пензија.

Исто така, оваа година Народниот правобранител ја одбележа и со доставување информација со иницијатива за законски измени поднесена до

Владата на РМ за констатирана состојба на нееднаков третман на државните службеници во одредби од Законот за државни службеници.

Во однос на проблемите кои граѓаните ги изнесуваа во претставките, најголем број и понатаму се однесуваа на спроведените постапки за вработување како во органите на државната управа така и во органи кои не ги исполнуваат условите во согласност со Законот или, пак, воопшто не се вршеше избор на кандидатите. Многубројни беа и претставките кои се однесуваа на спроведени постапки на распоредување во кои работодавачите воопшто не ги земале предвид условите под кои може да се врши распоредувањето во органот на државната управа или во друг орган или организација.

Инаку, оваа година е намален бројот на претставки кои се однесуваа на спроведена постапка за вработување кандидат што не ги исполнува условите по објавено работно место. Тоа можеби се должи на Агенцијата за државни службеници, која уште веднаш со доставената пријава на кандидатот утврдува дали кандидатот може или не може да се пријави за работното место кое се огласува.

Како и секоја година, и во 2009 година најкарактеристични беа предметите кои се однесуваа на сторени повреди на правата од работен однос во спроведените постапки за вработување во органите на државната управа, неоснованото распоредување, изрекувањето престанок на работен однос, неискористеното право на годишен одмор итн.

Во спроведените постапки на вработување во органите на државната управа, карактеристични беа предметите во кои кандидатите за вработување го изразуваа незадоволството од непримената на начелото на соодветна и правична застапеност од органите кои го спроведуваат вработувањето. Незадоволството произлегуваше од фактот дека начелото на соодветна и правична застапеност се однесува на сите етнички заедници во РМ, а не само на една.

Поради тоа, Народниот правобранител достави укажувања до Секретаријатот за спроведување на Рамковниот договор, од кого побара ова начело да се применува и да се однесува за сите етнички заедници. Во одговорот Секретаријатот наведуваше дека во целост се почитува начелото, а како потврда

на тоа беа одлуките од надлежната Комисија при Агенцијата за државни службеници, со кои се потврдуваа одлуките на Секретаријатот за извршениот избор.

Што се однесува на постапките за распоредување регулирани со Законот за државни службеници, и во оваа година граѓаните продолжија да поднесуваат претставки во кои изразуваа незадоволство поради распоредување на работно место во друг град, истакнувајќи дека во спроведената постапка за распоредување не биле почитувани условите според кои може државен службеник да биде распореден во друг град и сл. Во овие случаи, Народниот правобранител, доколку констатираше повреда на правата, интервенираше кај Агенцијата за државни службеници, на која ѝ укажуваше да ја согледа фактичката состојба во постапката на одлучување по жалба и да донесе одлука за поништување на решенијата за распоредување.

Во однос на постапките за вработување кои се спроведуваат во согласност со ЗРО, граѓаните продолжија да поднесуваат претставки во кои изразуваа незадоволство од прием на несоодветен или нестручен кадар, потоа за неизвршен избор поради доставување документација по истекот на рокот итн., но таквите претставки оваа година беа во помал број.

Во наредната, 2010, година продолжува повредата на правата на граѓаните од областа на работните односи во постапките на вработување и изрекување престанок на вработувањето поради нецелосна и погрешна примена на законските одредби, а загрижуваат појавите за доведување на вработените во нееднаква положба.

Во претставките што се однесуваа на вработување државни службеници беше забележано незадоволството поради непочитување на укажувањата на Владата на РМ за регулирање на статусот на лицата кои се привремено вработени преку агенции за привремени вработувања, односно овие лица да се стекнат со статус на вработени на неопределено време. Имено, во спроведените постапки за вработување, наместо да се изберат лицата кои дотогаш работеле со статус на привремено вработени, се вршел избор на други лица кои ги исполнувале условите според огласот. Во ваквите случаи, Народниот

правобранител укажа дека Владата на РМ со укажувањето имала интенција да го реши статусот на привремено вработените, а не да се примаат други лица и на таков начин да се злоупотребуваат дадените согласности за прием на други лица.

Преку претставките на граѓаните, Народниот правобранител, исто така, се стекна со сознанија дека не постои законска можност за вработување во органите на државната управа со статус на државен службеник за лица со стекнати 180 ЕКТС бода, поради што беше побарано мислење од Агенцијата за државни службеници. Во нивните дописи видна беше констатацијата дека го увиделе пропустот што создава пречка за вработување на овие лица во државната управа, за што беа преземени мерки за надминување на ваквите пропусти, односно беа донесени измени и дополнувања на Законот за државни службеници со кои се предвиде можност за вработување и на овие лица.

Како и во претходните години, неизбежно е да се споменат постапките кои се спроведуваа за прием на наставен кадар на определено време во основното образование. И во постапките на регулирањето на статусот на наставниот кадар, и покрај законската обврска, се избегнува потпишување договори за вработување на определено време за уште една година, период што е потребен за наставниот кадар да го исполни условот за трансформација на работниот однос.

Во наредната, 2011, година беше намален бројот на претставки во кои се бараше заштита во остварување на правото на вработување со статус на државен службеник, што се должи на транспарентната постапка, како и на административната селекција што ја прави Агенцијата за администрација при пријавување на заинтересираните кандидати.

Во постапките на распоредување на работни места, оваа година беа поднесени неколку претставки од вработени во МВР, кои сметаа дека незаконски биле распоредени на пониски работни места за кои се исплаќа пониска плата. На дописите за утврдување на наводите во претставките МВР одговори дека распоредувањата се во согласност со законските одредби, па, со оглед на тоа дека Народниот правобранител не носи мериторни одлуки, подносителите беа упатувани да поведат постапки пред надлежен суд.

Значајно е да се напомене дека оваа година беше намален бројот на претставките од наставен кадар за остварување на правото на трансформација на работниот однос.

Потребно е да се споменат и неколкуте претставки од граѓани кои бараа заштита на правата од работен однос поради психичко вознемирување. До сите работодавачи кои беа посочени дека вршеле мобинг, Народниот правобранител достави укажувања дека психичкото вознемирување на работното место претставува дискриминација и дека е забрането. Сите работодавачи ги негираа наводите, но, за да се докаже вистината, во РМ, освен неколкуте одредби што е мобинг и за заштита на работникот доколку поведе постапка за правна заштита пред надлежен суд, не постои друга законска регулатива. Поради тоа, Народниот правобранител смета дека е потребно оваа материја да се уреди со правна рамка. Извештај за поднесени претставки во областа на работни односи за период од 2001 до 2011 година.

Год.	Примени претставки	Број на поднесители	Претставки префрлени од минатата год.	Вкупно претставки во работа	Вкупно решени предмети	Останати во работа
2001	159	984	25	184	151	33
2002	259	633	33	292	187	105
2003	406	543	105	511	235	276
2004	227	282	276	503	306	197
2005	315	359	19/7	512	384	128
2006	326	382	128	454	345	109
2007	365	397	109	474	412	62
2008	253	287	62	315	237	78
2009	389	433	78	467	374	93
2010	365	381	93	458	391	67
2011	412	500	67	479	424	65

Извор: Годишни извештаи - Народен правобранител

7.Интерпретација на хипотетска рамка

Поради неводење статистика од страна на надлежните органи и ССМ за оние карактеристики од структурата на поднесените претставки и поплаки од работниците кои се предмет на интерес и поради несочувувањето на тие претставки во нивната автентична форма, анализата ќе биде направена врз основа на податоците со кои се располага, односно направени се обиди посредно, преку други параметри, да се илустрира состојбата со влијанието на наведените белези врз остварување на правата од работен однос.

Генерална хипотеза: Економско-социјалните фактори и демографските фактори влијаат врз остварувањето на заштитата на правата на вработените во законодавството на Р. Македонија.

Посебни хипотези:

Прва посебна хипотеза: Економско-социјалните фактори, односно видот на работното место, платата и надоместоците од плата и степенот на образование влијаат врз остварувањето на заштитата на вработените.

- **Прва** поединечна хипотеза: Видот на работното место влијае врз остварувањето на правата на работниците.

Индикатори: Структурата и бројот на претставки и поплаки поднесени од страна на работниците до надлежните органи кои одлучуваат по нив претставуваат показател за состојбата во одредена област и начинот на кој се спроведуваат Уставот и законите во државата.

За определување на односот помеѓу бројот на вработени по сектори и поднесените претставки, земена е поделбата на вработени во приватен сектор и друга сопственост, каде што спаѓаат општествената, државната, мешовитата и задружната сопственост²⁹ и направена е споредба со вкупниот број обраќања на работниците за барање правна помош и заштита.

Во табела бр.1 е даден вкупниот број вработени лица по секторот на работното место, со што ќе може да се заклучи каков е односот со зголемувањето т.е. намалувањето на бројот на вработени врз поднесените претставки.

²⁹ Поделба според податоците од Државниот завод за статистика.

Табела бр.1-Вработени по работен сектор

Работен сектор	Приватен сектор	Друга сопственост	Вкупно
2001	305.210	294.098	599.308
2002	293.906	267.435	561.341
2003	296.338	248.770	545.108
2004	296.709	226.286	522.995
2005	340.240	205.013	545.253
2006	376.866	193.538	570.404
2007	407.154	183.080	590.234
2008	434.819	174.197	609.016
2009	463.683	166.218	629.901
2010	470.018	167.837	637.855
2011	483.579	161.507	645.086
2012	488.206	162.348	650.554
2013	521.607	157.230	678.838

Извор: Анкета за работна сила, Државен завод за статистика

Од табелата бр.1 е евидентно дека бројот на застапеност на вработени во приватниот сектор има растечки тренд. Аналогно на тоа, бројот на вработени во другите видови сопственост опаѓа во периодот од 2001 до 2011 година. Анализата покажува дека со зголемување на бројот на вработени во приватниот сектор, се зголемува и бројот на повреди на правата од работен однос. Тоа претставува резултат на долгата и незаконска приватизација на државниот капитал и пасивноста на синдикатот, кои ги донесоа работниците на социјалното дно, ги оставија незаштитени и ги препуштија на стихијата на моќта и на капиталот.

- **Втора** поединечна хипотеза: Платата и наградите влијаат врз остварувањето на правата на работниците.

Индикатори: Структурата и бројот на претставки и поплаки поднесени од страна на работниците до надлежните органи кои одлучуваат по нив

претставуваат показател за состојбата во одредена област и начинот на кој се спроведуваат Уставот и законите во државата.

Познато е дека односот помеѓу работодавецот и работникот има вродени аспекти на конфликтност. Една од причините за тоа е дистрибуцијата на платите. Друга причина е дека претпријатијата мора да ја контролираат продуктивноста, која, пред сè, зависи од ангажманот од работниците. Тие, пак, имаат мало влијание врз нивните плати, а во услови на толкав број невработени, работниците за да најдат работа, воопшто не ги дискутираат условите при вработувањето. Нормално, во такви услови се доведува во прашање мотивираноста на работниците за поголема продуктивност. Во голем број фирми, работниците не добиваат плати за прекувремена работа, која изнесува дури и по 40 часа во месецот³⁰. Синдикатот е тој што би требало да биде суштински фактор за обезбедување минимална загарантирана плата, која категорија, пак, директно влијае врз висината на просечната плата. Синдикатот, посебно во услови на огромен дисбаланс помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на трудот, би требало да се јави како реален застапник на интересите на оние што го нудат својот труд, за да се постигне таканаречена ригидност на реалната плата. Во Македонија синдикатот е организиран централизирано, во комбинација со синдикат по дејности, односно скандинавско-британски модел. Со таков модел на секоја влада ќе ѝ биде лесно да најде „лидер“ што „во име на работничката класа“ ќе го штити интересот на владата или интересот на работодавците. Во овој контекст, мора да се истакне дека во Франција, благодарение на синдикатите, се најзаштитени правата на работниците. Во Франција, Шпанија и во Италија, за разлика од Британија, синдикатите се поврзани со политичките партии, така што им е овозможено учество на синдикалците во спроведувањето на партиските програми во сферата на остварувањето на работничките права.

Ако се има предвид дека македонскиот просек на плата е малку повеќе од 220 евра месечно, а во некој европски земји изнесува околу 1000 евра, може да заклучиме дека Македонија е далеку зад европскиот просек на месечни плати.

³⁰ Како пример такви се „Енди-сис“, „Котон текстил“, „Дијадема“, „Соми велтекс“, „Болеро“, „Зорбас“, „Меркјури“, „Астери текстил Димитриос“, конфекции во Гевгелија чии газди се Грци.

Работниците во Хрватска месечно добиваат во просек по 728 евра, а во Словенија по 988 евра. Најниската плата во Грција изнесува 658 евра, Просекот во Белгија, Холандија, Франција и во Велика Британија изнесува околу 1200 евра. Највисоки минимални плати од 1326 евра има во Ирска и од 1503 во Луксембург.

Што се однесува на бројот на претставки што се поднесуваат по основ на неисплатена плата, овој број од година во година сè повеќе се зголемува.

Табела бр.2- Број на поднесени претставки по основ плата во периодот од 2001 до 2011г.

Година	Плати
2001	1.472
2002	2.963
2003	5.342
2004	6.642
2005	3.032
2006	9.125
2007	*31
2008	7.775
2009	7.965
2010	5.411
2011	5.869
2012	7.339
2013	1.968

Извор: Информација за изнесените прашања во претставките по кои постапуваат службите за претставки кај Народниот правобранител и ССМ, во делот за плати за период од 2001 до 2006 година, Анкета за работна сила - Државен завод за статистика за период 2007-2011 година.

³¹ Нема информација за бројот на поднесени претставки во делот за плата за 2007 година. Не е објавена Анкета за работна сила за 2007 година.

Според податоците од анализата на претставките, најголем број од нив се поднесени од страна на работници чишто месечни примања влегуваат во минималната плата. Тоа се должи на фактот што работниците, особено од текстилната индустрија како работници со најнезаштитени права од работен однос, работат за минимални примања. Најголем број претставки се од оние кои воопшто не го оствариле своето право на надоместок за извршената работа³², по што може да се забележи дека платата влијае на остварување на правата од работен однос.

- **Трета** поединечна хипотеза: Степенот на образование влијае врз остварувањето на правата на работниците.

Индикатори: Структурата и бројот на претставки и поплаки поднесени од страна на работниците до надлежните органи кои одлучуваат по нив претставуваат показател за состојбата во одредена област и начинот на кој се спроведуваат Уставот и законите во државата.

Може да се забележи дека бројот на вработени коишто се без образование, незавршено основно образование и три години средно образование сè повеќе се намалува, а се зголемува бројот на вработените со високо образование. Ова е и поради фактот што поради брзиот развој на општеството и побарувачката за висококвалификуван кадар се зголемува, па, така, лицата кои се со пониско образование остануваат со статус на невработено активно население.

Исто така, се претпоставува дека за да има долгорочен економски развој, потребно е квалитетно образование, кое, пред сè, ќе биде пазарно насочено образование. Во вакви услови, евидентно е дека помладата популација шансата за вработување ја гледа во своето образование и обука. Пред сè, поради фактот што значењето на образованието за зголемување на профитабилноста во европските земји е веќе од поодамна позната работа, и тоа како на невработените

³² Само како пример во декември 2006 година, 13,6% од вработените во Р.Македонија не примиле плата. Извор:Државен завод за статистика на РМ.

така и на веќе вработените во стопанството, и станува примарно прашање на економскиот раст и на образовната политика на ЕУ³³.

Табела бр.3 - Образование на вработените

Образование	Без образование	Незавршено основно	Основно	3 и 4 год. средно	Више	Високо	Вкупно
2001	11.072	42.795	152.323	296.977	33.021	63.120	599.308
2002	7.266	39.955	133.260	278.484	30.883	71.493	561.341
2003	6.409	33.043	122.209	277.869	30.483	75.095	545.108
2004	4.626	23.405	109.440	278.267	29.034	78.224	522.995
2005	3.570	31.932	115.645	286.544	30.593	76.970	545.253
2006	3.331	32.067	130.624	296.931	26.559	80.893	570.404
2007	*34	*	*	*	*	*	*
2008	4.014	26.243	136.100	331.34	24.630	86.688	609.015
2009	2.701	26.186	135.371	338.569	23.662	103.411	629.901
2010	3.764	24.490	130.115	342.436	24.656	112.395	637.855
2011	3.082	22.812	130.551	338.632	20.751	129.256	645.085
2012	3.044	21.088	120.579	348.957	19.903	136.982	650.554
2013	3.579	20.873	130.166	374.835	21.411	127.974	678.838

Извор: Анкета за работна сила, Работна сила во РМ според школската подготовка, „СГ РМ/2006 стр.242“, Анкета за работна сила - Државен завод за статистика за период 2007-2011 година.

*Високото образование вклучува: високо образование, магистратура и докторат.

³³ Во оваа област треба да се спомене еден важен документ на Министерството за образование и наука, а тоа е Програмата за развој на образованието во РМ од 2005 до 2015 година, која ја дефинира мисијата на РМ во сферата на образованието како: образование за сите преку обезбедување образовна еднаквост, зголемување на образовната, културната и економската конкурентност на македонското општество. Оваа програма очекува да помогне во воспоставувањето динамична врска на образованието со потребите на пазарот.

³⁴ Нема информација за поднесените претставки на вработените според школската подготовка за 2007 година.

Според податоците од анализата на претставки, голем дел од вработените што побарале заштита на право од работен однос имаат завршено средно образование. Само мал дел од работниците кои поднеле барање за заштита се со вишо или високо образование затоа што поголемиот дел лица од оваа група имаат постабилна социо-економска положба и не чувствуваат потреба да ги изложуваат своите проблеми на овој начин.

Втора посебна хипотеза: Демографските фактори, односно полот и возраста влијаат врз остварувањето на заштитата на правата на вработените.

- **Прва** поединечна хипотеза: Влијанието на полот врз остварувањето на правата на работниците.

Индикатори: Структурата и бројот на претставки и поплаки поднесени од страна на работниците до надлежните органи кои одлучуваат по нив претставуваат показател за состојбата во одредена област и начинот на кој се спроведуваат Уставот и законите во државата.

Половата структура на вработените може да биде од машки и женски пол. Во процесот на трудот учествуваат и едните и другите³⁵, што треба да значи и рамномерна распределба на заеднички создадената вредност. Сепак, во практиката постои длабок јаз во распределбата на ресурсите и придобивките од трудот поради повеќе фактори³⁶. Пред сè, патријархално-традиционалниот образец на македонското општество се одразува во исклучување и ограничување на жените во позицијата на сопственички на материјални добра. Таквото исклучување и ограничување, исто така, се однесува и на можностите да се одлучува како за сопствената иднина така и за иднината на земјата. Ваквите ограничувања ги ставаат во позиција на изолација. Економската самостојност на жените е една од основните претпоставки за нивна рамноправност. Бројките за

³⁵ РМ е членка и на европската Директива 76/207/ЕЕС од 9 февруари 1976 година за примена на принципот за еднаков третман на мажите и жените во однос на приодот кон вработување, обука и напредување на работно место и работни услови и Директивата 2000/78/ЕЗ од 27 ноември 2000 година за воспоставување општа рамка за еднаков третман при вработувањето и почнувањето на вршење определено професионално занимање (ОЈ2000 L 303/16).

³⁶ Кои се елаборирани во студијата направена од страна на Здружението за еманципација, солидарност и еднаквост на жените во РМ во 2006 година.

работно ангажирање на жените покажуваат дека тие и понатаму традиционално се вработуваат во одредени дејности, односно позастапени се во преработувачката индустрија, образованието, здравството и во социјалната работа.

Табела бр.4 - Преглед на вработените според пол

Пол на вработени	Жени вработени	Мажи вработени	Вкупно
2001	242.042	357.266	599.308
2002	218.563	342.778	561.341
2003	217.825	327.283	545.108
2004	202.355	320.640	522.995
2005	213.074	332.179	545.253
2006	218.431	351.973	570.404
2007	231.399	358.835	590.234
2008	235.532	373.483	609.015
2009	240.569	389.332	629.901
2010	245.932	391.923	637.855
2011	256.122	388.963	645.085
2012	257.462	393.092	650.554
2013	271.307	407.531	678.838

Извор: Анкета за работна сила, Население во РМ на возраст над 15 години според економската активност, „СГ РМ/2006 стр.240“, Анкета за работна сила - Државен завод за статистика за период 2007-2011 година.

Нагласената разлика во висината на стапките на невработеност помеѓу мажите и жените се должи, меѓу другото, и на помалата активност на жените од албанска, турска и ромска националност. Со сè поголемо нивно учество во образованието, овие разлики значително би се намалиле. Не постои разлика во висината на платите помеѓу половите за исти работни места.

Исто така, мора да се наведе сознанието дека правата не се кршат во зависност од тоа дали работникот е маж или жена, туку во зависност од тоа во

која стопанска гранка т.е. дејност се вработени работниците, односно дали се работи за онаа премолчена поделба на „машка“ и „женска“ професија. Па, така, со разгледување на претставките, поединечно се забележува дека овие работници најчесто се вработени во такви „женски“ професии.

- **Втора** поединечна хипотеза: Влијанието на возраста врз остварувањето на правата на работниците.

Индикатори: Структурата и бројот на претставки и поплаки поднесени од страна на работниците до надлежните органи кои одлучуваат по нив претставуваат показател за состојбата во одредена област и начинот на кој се спроведуваат Уставот и законите во државата.

Еден од условите за поголема продуктивност во производството е и работната способност на вработените. Се смета дека ако повеќе е вработена млада и стручна сила, и продуктивноста би била поголема³⁷. Имајќи го предвид фактот дека најголем број подносителите на претставки се лица кои според својот статус спаѓаат во групата на технолошки вишок или стечајни работници, се доаѓа до одговорот за нивната потреба да ги искажат своите проблеми на ваков начин. Поради нивната возраст, тие не можат да го остварат правото на пензија, а истовремено имаат тешкотии да се вработат бидејќи работодавачите ги сметаат за стари. Сосема е мал бројот на вработените што поднеле претставки, а се помлади од 40 години, веројатно затоа што поголем дел од нив чекаат можност за подобро вработување, унапредување или за покачување на платата. Очигледни се и претставките на лица до 30 години во помал број, кои бараат остварување на уставното право на работа, односно чекаат од надлежните органи да го решат проблемот со отварање нови работни места³⁸.

³⁷ Еден милион од 2,7 милиони луѓе во Велика Британија се обидуваат да добијат работа, но во тоа ги спречуваат дискриминацијата, здравствените проблеми, недовербата на колегите и нивните застарени вештини. Старосната дискриминација на работа стана многу голем проблем во целиот свет, посебно во Велика Британија. Британската економија тоа ја чини милион фунти годишно.

³⁸ Во ЕУ (и РМ како аспирант за влез во ЕУ има обврска да го приспособи своето национално законодавство со нејзините директиви) се применува Директивата 2000/78/ЕЗ од 27 ноември 2000 година за воспоставување општа рамка за еднаков третман при вработувањето и почнувањето вршење определено професионално занимање (ОЈ2000 L 303/16). Директивата за еднаквост при

Преовладува мислењето дека годините претставуваат сериозен хендикеп за повеќето невработени кои го изгубиле работното место. Со протекот на секој месец без повторно вработување, нивната надеж дека ќе најдат работа се губи. Доста распространето е и мислењето дека постарите работници се помалку вредни и затоа не се вработуваат. Се разбира, поголемите паузи без работа негативно се одразуваат врз квалификациите и моралот на работниците. Но практиката на некои земји³⁹ покажува дека повозрасните лица се покорисни во однос на помладите за повеќе работни места од областа на услужни дејности. Забележана е појавата дека повозрасните лица поретко се склони кон промена на работните места и се подисциплинирани и подоверливи кон својот работодавач, а годините и стекнатото искуство им обезбедуваат воспоставување покоректни односи со клиентите.

Претходнонаведеново не значи дека помладите лица треба да бидат дискриминирани во можноста за вработување. Единствено се укажува на фактот дека тие, за разлика од повозрасните, се пофлексибилни и со поголеми шанси за вработување. Но тие треба да се охрабрат да инвестираат во своето образование и квалификации што е можно повеќе.

вработувањето дава примери за случаи кога различниот третман на политиките за вработување или потребната стручна подготовка може да се сметаат за дозволени, доколку тие се неопходни. Тука се вклучени и посебните услови за пристап за вработување (минимум или максимум возраст, професионално искуство), како и други услови за вработување и занимање, вклучувајќи и услови за отказ и полиси за наградување и напредување на вработените.

³⁹ Тоа се: Шведска, Данска, Велика Британија, Естонија и Португалија. Имено, лидерите на ЕУ на самитот во 2001 година се сложиле дека би требало да вработат најмалку 50% од сегментот на работна сила помеѓу 55 и 64 години, што е познато како Стокхолмска цел. Една година подоцна, лидерите на ЕУ се сложиле до 2010 година да се зголеми старосната граница за заминување во пензија за пет години. ЕУ ја лансира и Антидискриминациската директива во вработувањето, која, исто така, се однесува на прашањето за староста. Извор: Студија на IBM Business Consulting Service.

Табела бр.5 - Преглед на вработени по возраст

Возраст	15-24	25-49	50-64	65+	Вкупно
2001	57.808	411.092	114.304	16.104	599.308
2002	48.049	381.909	119.535	11.848	561.341
2003	40.164	381.364	113.718	9.862	545.108
2004	37.993	365.179	113.097	6.726	522.995
2005	40.083	375.171	121.080	8.919	545.253
2006	46.887	391.670	124.381	7.466	570.404
2007	49.491	400.202	132.913	7.630	590.234
2008	50.828	411.180	139.876	7.132	609.015
2009	50.739	420.557	151.831	6.774	629.901
2010	49.320	424.619	156.215	7.701	637.855
2011	45.224	431.734	161.918	6.209	645.085
2012	46.958	429.288	161.246	7.061	650.554
2013	47.928	448.503	176.590	5.818	678.838

Извор: Вработеност, Вработени - жени во РМ по оддел на дејност „СГ РМ/2006 стр.234“, Анкета за работна сила - Државен завод за статистика за период 2007-2011 година.

8.Спроведување на истражувањето

8.1. Анкета

Во истражувањето како инструмент за собирање податоци е користена анкетата, како вид на прашалник, што се употребува кога сака да се дознае јавното мислење во врска со некоја општопозната појава. Прашањата со можни три опции за одговор се поставени писмено и се одговараат анонимно.

Спроведена е следната анкета:

1. Дали е поголем бројот на повреди на правата на вработените во приватниот сектор?

1. Да

2. Не

3. Можеби

2. Дали уживаат поголема заштита на правата вработените во државниот сектор?

1. Да 2. Не 3. Можеби

3. Дали платата влијае врз остварувањето на правата од работен однос?

1. Да 2. Не 3. Можеби

4. Дали работодавците ги почитуваат прописите во делот за плата, пропишани со закон?

1. Да 2. Не 3. Можеби

5. Дали степенот на образование влијае врз можноста за вработување?

1. Да 2. Не 3. Можеби

6. Дали стекнатото знаење во образованието влијае врз извршување на работните обврски?

1. Да 2. Не 3. Можеби

7. Дали полот влијае врз можноста за вработување?

1. Да 2. Не 3. Можеби

8. Дали има дискриминација на жените на работното место?

1. Да 2. Не 3. Можеби

9. Дали е обезбедена соодветна заштита на помладите работници?

1. Да 2. Не 3. Можеби

10. Дали постарите работници се сметаат за помалку вредни?

1. Да 2. Не 3. Можеби

8.2. Обработка на податоците од истражувањето

Добиените податоци најпрво се обработени квантитативно и квалитативно, а потоа се средени, групирани и претставени во табели. Анкетата беше спроведена кај вработени во приватен и државен сектор со цел да се споредат нивните мислења.

Од спроведените анкети во фирми во приватен сектор во градовите Кичево, Гостивар, Скопје, Куманово, Штип, вкупните резултати ќе ги претставиме преку фирма ХХ, додека резултатите од спроведените анкети во државниот сектор во истите градови ќе ги претставиме преку фирма УУ. Во секоја од фирмите беа анкетирани по 30 работници, односно по 150 работници во секој сектор.

Во однос на првото прашање од спроведената анкета, добиени се следниве резултати претставени во табела 1.

Табела 1

1. Дали е поголем бројот на повреди на правата на вработените во приватниот сектор?					
ФИРМА ХХ			ФИРМА УУ		
ДА	НЕ	МОЖЕБИ	ДА	НЕ	МОЖЕБИ
93	25	32	52	86	12

Претставени во процент одговорите од првото прашање би изгледале вака:



Резиме: Во фирмата ХХ поголем е бројот на работници кои одговориле позитивно, за разлика од втората фирма, кои одговориле негативно. Со оглед на фактот што се зголемува бројот на вработени во приватниот сектор, се зголемува и бројот на повреди на правата од работен однос.

Во однос на второто прашање од спроведената анкета, добиени се следниве резултати претставени во табела 2.

Табела 2

2. Дали синдикатот ги штити правата на вработените во приватниот сектор?					
ФИРМА ХХ			ФИРМА УУ		
ДА	НЕ	МОЖЕБИ	ДА	НЕ	МОЖЕБИ
38	112	0	88	32	30

Претставени во процент одговорите од второто прашање би изгледале вака:



Резиме: И во однос на второто прашање, ставовите во фирмите ХХ и УУ се разликуваат. За разлика од ХХ, каде што вработените одговориле негативно, во УУ одговориле позитивно, дека синдикатот ги штити правата на вработените во приватниот сектор. Несомнено е дека синдикатот денес има голем придонес во заштитата на правата на работниците од работен однос. Неговата улога посебно се согледува преку бројот на преземени штрајкови и протести кога не им биле почитувани правата утврдени со закон и со колективен договор.

Во однос на третото прашање од спроведената анкета, добиени се следниве резултати претставени во табела 3.

Табела 3

3. Дали платата влијае врз остварувањето на правата на работниците?					
ФИРМА ХХ			ФИРМА УУ		
ДА	НЕ	МОЖЕБИ	ДА	НЕ	МОЖЕБИ
132	13	5	106	36	8

Претставени во процент одговорите од третото прашање би изгледале вака:



Резиме: Овде имаме приближност на ставовите на анкетираниите. Од тоа може да заклучиме дека платата има големо влијание врз остварувањето на правата на работниците. Ако се има предвид дека македонскиот просек на плата е многу понизок во споредба со другите европски земји, може да заклучиме дека Македонија е далеку зад европскиот просек на месечни плати.

Во однос на четвртото прашање од спроведената анкета, добиени се следниве резултати претставени во табела 4.

Табела 4

4. Дали работодавците ги почитуваат прописите во делот за плата пропишани со закон?					
ФИРМА ХХ			ФИРМА УУ		
ДА	НЕ	МОЖЕБИ	ДА	НЕ	МОЖЕБИ
24	126	0	131	19	0

Претставени во процент одговорите од четвртото прашање би изгледале вака:



Резиме: И во однос на четвртото прашање, ставовите во фирмите ХХ и УУ се разликуваат. За разлика од ХХ, каде што вработените одговориле негативно, во УУ одговориле позитивно, дека работодавачите ги почитуваат прописите во законот кои се однесуваат на плати и други надоместоци на вработените. Негативните одговори, пред сè, се должат на фактот што во голем број фирми работниците на добиваат плати за прекувремена работа, која изнесува дури и по 40 часа во месецот. Што се однесува, пак, на вработените со минимални примања, особено вработените во текстилната индустрија, тие воопшто не го оствариле своето право на надоместок за извршената работа, по што може да се заклучи дека платата влијае врз остварувањето на правата од работен однос.

Во однос на петтото прашање од спроведената анкета, добиени се следниве резултати претставени во табела 5.

Табела 5

5. Дали степенот на образование влијае врз можноста за вработување?					
ФИРМА ХХ			ФИРМА УУ		
ДА	НЕ	МОЖЕБИ	ДА	НЕ	МОЖЕБИ
117	7	26	132	4	14

Претставени во процент одговорите од петтото прашање би изгледале вака:



Резиме: Во секој случај, најголем број од анкетираниите одговориле позитивно. Не можеме да го занемариме фактот дека образованието има голема улога во можностите за вработување. Со секој повисоко стекнат степен на образование се стекнува поголемо знаење кое е потребно како квалификација за вработување на одредено работно место. Токму поради тоа, секој треба да има пристап до образованието, со што би им се овозможило да напредуваат на оние кои покажуваат интерес и вложуваат труд за да стигнат до повисоко работно место.

Во однос на шестото прашање од спроведената анкета, добиени се следниве резултати претставени во табела 6.

Табела 6

6. Дали стекнатото знаење во образованието влијае врз извршувањето на работните задачи?					
ФИРМА ХХ			ФИРМА УУ		
ДА	НЕ	МОЖЕБИ	ДА	НЕ	МОЖЕБИ
87	12	51	114	7	29

Претставени во процент одговорите од шестото прашање би изгледале вака:



Резиме: И во однос на шестото прашање, најголемиот број анкетирани одговориле позитивно. Исто така, голем е бројот и на оние кои одговориле со МОЖЕБИ. Оттука може да заклучиме дека она што се изучува во училиштето понекогаш и не е доволна основа, туку е потребно и практично работење. Тоа би му овозможило на работникот да има подобра претстава за начинот на кој се одвива работниот процес.

Во однос на седмото прашање од спроведената анкета, добиени се следниве резултати претставени во табела 7.

Табела 7

7. Дали полот влијае врз можноста за вработување?					
ФИРМА ХХ			ФИРМА УУ		
ДА	НЕ	МОЖЕБИ	ДА	НЕ	МОЖЕБИ
45	31	74	41	63	46

Претставени во процент одговорите од седмото прашање би изгледале вака:



Резиме: И во однос на ова прашање, ставовите на анкетираниите се различни. И покрај фактот што во процесот на трудот учествуваат работници од двата пола, во практиката постои ограничување и исклучување на жените, кое ги става и во позиција на изолација. Жените и понатаму се вработуваат во одредени дејности како што се образованието, здравството и социјалната работа. И покрај фактот што денес имаат еднаква положба со мажите за вработување, нагласената разлика во висината на стапките на невработеност помеѓу мажите и жените се должи на помалата активност на жените од албанска, турска и ромска националност. Со нивно поголемо учество во образованието, овие разлики би се намалиле.

Во однос на осмото прашање од спроведената анкета, добиени се следниве резултати претставени во табела 8.

Табела 8

8. Дали има дискриминација на жените на работното место ?					
ФИРМА ХХ			ФИРМА УУ		
ДА	НЕ	МОЖЕБИ	ДА	НЕ	МОЖЕБИ
71	52	27	64	57	29

Претставени во процент одговорите од осмото прашање би изгледале вака:



Резиме: Овде имаме голема приближност на ставовите на анкетираниите работници. Жените во Македонија законски имаат еднакви права со мажите во сите области. Сите закони гарантираат еднакви права за мажите и жените во поглед на вработувањето, платата и слично. Сепак, реалноста е поинаква. Според Законот за образование, сите имаат еднакви права на образование, но статистиката покажува дека поголем дел од вкупниот број неписмени се жени. Освен тоа, мажите сè уште подобро заработуваат во однос на жените.

Во однос на деветтото прашање од спроведената анкета, добиени се следниве резултати претставени во табела 9.

Табела 9

9. Дали е обезбедена соодветна заштита на помладите работници?					
ФИРМА ХХ			ФИРМА УУ		
ДА	НЕ	МОЖЕБИ	ДА	НЕ	МОЖЕБИ
45	93	12	52	66	32

Претставени во процент одговорите од деветтото прашање би изгледале вака:



Резиме: И преземањето мерки за заштита на помладите работници при вршење на работата според анкетираниите работници е на пониско ниво. И во овој поглед работодавците не внимаваат доволно на помладите работници и не ги почитуваат законските прописи како што се, на пример, за прекувремена работа, ноќна работа и ангажирање на работи кои би можеле да го нарушат нивното здравје. И во однос на ова прашање, преовладува негативниот став на анкетираниите работници.

Во однос на десетото прашање од спроведената анкета, добиени се следниве резултати претставени во табела 10.

Табела 10

10. Дали постарите работници се сметаат за помалку вредни?					
ФИРМА ХХ			ФИРМА УУ		
ДА	НЕ	МОЖЕБИ	ДА	НЕ	МОЖЕБИ
98	42	10	76	52	22

Претставени во процент одговорите од десетото прашање би изгледале вака:



Резиме: Од анализите на одговорите на ова прашање се забележува дека најголемиот број одговориле позитивно. Се смета дека ако повеќе е вработена млада и стручна сила, и продуктивноста би била поголема. Постои мислење дека постарите работници се помалку вредни и затоа не се вработуваат. Посебно е тешко да се вработат оние кои го загубиле работното место. Се разбира, поголемите паузи без работа негативно се одразуваат врз квалификациите и моралот на работниците. За разлика од нив, младите се пофлексибилни и со поголеми шанси за вработување.

9.Заклучок:

По осамостојувањето на Република Македонија, се отворија повеќе процеси на политички, економски, социјален и културен план. Со донесувањето на Уставот на Република Македонија, државата започна нова етапа во својот историски развој, односно започна процесот на транзиција, од социјалистички ориентирана, како демократска и социјална држава со граѓански суверенитет (суверенитетот произлегува од граѓаните и им припаѓа на граѓаните), политички плурализам, владеењето на правото и со пазарно стопанисување во областа на економијата.

Вклучувањето на Република Македонија како самостојна држава во Меѓународната организација на трудот (МОТ), Советот на Европа и напорите што се преземаат за членство во Европската Унија, претставуваат процеси кои бараат хармонизација (усогласување) и унификација (изедначување) на националното законодавство на Република Македонија со меѓународните акти, документи и стандарди и со европското законодавство. Овој процес сè уште трае, за што сведочат и честите интервенции во законската регулатива од областа на работните односи.

Воедно, настапувањето на Република Македонија на Европскиот пазар на трудот и капиталот, вршењето привремена работа на наши работници во странство, како и вршењето постојана или привремена работа во Република Македонија на работници на странски правни и физички лица бара спроведување на правилата на меѓународното приватно право во односите на вработувањето, како и соодветно земање предвид на правните акти (прописи) на Европската Унија што се однесуваат на трудовите работно-правни односи и правилата на социјалното осигурување.

Од друга страна, длабоките промени што се извршија со трансформацијата на општествено-економскиот систем на Република Македонија, изразени преку преминот во пазарното стопанство, односно преку слободното влијание на пазарните законитости во економијата, слободната претприемачка иницијатива, реформата на сопственоста, приватизацијата на општествената сопственост, како и во делот на државата сопственост, новите статусни облици на организирање на субјектите на приватниот и на јавниот сектор претставуваат најважни процеси кои

диктираат воспоставување јасни двострани односи помеѓу трудот и капиталот, помеѓу вработените и работодавачите како во индивидуалните така и во колективните односи.

Со оглед на доброволноста на колективното договарање, се определуваат минималните правила на договорениот работен однос, како и минималните права, обврски и одговорности коишто ги имаат договорните страни во работниот однос. Од овие причини, присутните неповолни состојби и пројавените недостатоци се отстрануваат, како со јасно определување на казнената политика (прекршоците) така и со значително зголемување на паричните санкции, како и со можноста за мандантно казнување на одредени прекршоци на местото на настанот.

Трудовото законодавство, со решенијата на Законот за работните односи, води грижлива сметка за имплементација на меѓународните стандарди, со цел да се воспостави меѓународно споредлив систем на индивидуални работни односи, водејќи сметка за европската и за нашата правна традиција.

Од посебно значење е донесувањето на новиот Закон за работни односи⁴⁰ во 2005 година, кој на сосема поинаков начин ги уредува работните односи, дадени се сите негови пропусти и зацврстувањето на оние негови одредби кои би требало, но не ги рефлектираат прифатените конвенции и препораки.

Причината за ваквата состојба, главно, треба да се лоцира во недоволната ефикасност на надлежните државни органи и посебно на партизацијата на државната и на јавната администрација, која преовладува над стручноста и над компетентноста на кандидатите за вработување и во третманот и унапредувањето на државните и на јавните службеници.

Иако критериумите, условите, процедурите за вработување и за унапредување во кариерата се прецизно дефинирани во законодавството, а тоа би требало да осигура еднаков пристап до работните места за сите граѓани кои ги исполнуваат овие услови, во практиката е присутна дискриминација во вработувањето и во остварувањето на правата од работен однос. Ваквата состојба загрижува, особено поради огромниот број невработени граѓани во земјава. Дискриминација постои по секој основ, најчувствителна е кај ранливите

⁴⁰ Службен весник на РМ, бр.62/05 од 28.07.2005 година

групи, а најизразена е онаа што е базирана на политичка основа. Меѓутоа, наспроти раширената појава на дискриминација врз политичка припадност, во ниту еден од законите од работното законодавство не е наведен овој вид дискриминација, ниту, пак, таа се санкционира.

Единствен начин да се заштитат правата на работниците, да се отворат нови работни места и да има поголем буџет е Владата да ги натера работодавачите да го почитуваат и адекватно да го вреднуваат трудот во согласност со законите.

Од сето ова може да се каже дека е потребно да се преземат активности со кои ќе се заштити трудот на работниците во согласност со ЗРО и со КД затоа што работниците не се потрошен материјал кој по употреба може да се фрли. Работникот може да се разболи поради непочитување на неговите права за заштита при работа од страна на работодавачите и притоа да стане товар на буџетот на државата, кој повторно треба да се наполни од трудот на работниците. Затоа, наместо да се става акцент на привлекувањето странски капитал, државата треба да го почитува трудот, да ги мотивира работниците да работат повеќе, да им се даваат подобри плати, а, со тоа, тие да бидат мотивирани повеќе да се грижат за своето образование и квалификации. Придобивки од оваа трудова политика ќе има и државата, преку намалување на трошоците кои се исплаќаат за социјалните случаи, а со тоа и зголемен прилив на средства од зголемената стапка на вработување и од профитабилноста на фирмите.

10. Препорака:

Проблемот со почитувањето на правата на работниците отсекогаш бил горчлива тема за дискусија. Во Македонија честопати се кршат правата на работниците. Многу од нив не знаат кои се нивните права, како да ги остварат и која институција може да им помогне.

Работа за време на празници, прекувремена работа, извршување работни задачи за време на викендите, непочитување на времето за пауза од една до друга смена, како и неисплаќање на трудот за сите изработени часови се најчестите претставки на работниците претежно во производствениот сектор.

Најголемиот проблем е нивната несигурност во синдикатот и во правните органи. Тие се обраќаат, ги кажуваат своите проблеми, но симптоматично е тоа што во моментот кога ќе треба да им се помогне тие се откажуваат. Било да се работи за укажување непочитување на договорот на работодавецот или е потребно да се поведе судска постапка, работниците не прифаќаат да одат понатаму и проблемот останува нерешен.

Најголем дел од граѓаните не се свесни за своите права предвидени со Законот за работни односи. Законот е сеопфатен и прегледен, но работниците не се доволно стручни за да го протолкуваат и да го применуваат. Постојат фирми во приватниот сектор каде што платите не се исплатени навремено или, пак, не се применува правото на годишен одмор. Сметам дека голем дел од работодавците вршат притисок врз вработените, а тие не се свесни за тоа или, пак, молчат за да не го изгубат работното место. Работниците може да ги искористат и бесплатните анонимни телефонски линии на надлежните инспекции и да пријават доколку им е повредено одредено право на работното место.

Правата на работниците во земјава, стекнати во поранешниот општествен систем, наместо да се надоградуваат, се кратеа во сите години по осамостојувањето на земјата. Синдикатите како застапници на тие права не успеваа да ги одбранат, а многу тешко се наметнуваа да утврдат нови права за работниците.

Колкави се проблемите и потребата од промени на свеста околу синдикалното организирање покажува податокот дека само околу 1000 од вкупно

70000 фирми во Македонија имаат регистрирано синдикални организации. Дополнителен проблем е и поделеноста во синдикалното организирање, кое, наместо да се обединува, сè повеќе се раслојува, со што реално се губи моќта на синдикатот. Затоа, мојата препорака би била:

1. во иднина да се организираат повеќе обуки за работниците во врска со начинот на остварување на нивните работнички права;
2. да се зајакне системот за контрола и за инспекција на фирмите, а особено на фирмите од приватниот сектор бидејќи тука се утврдени најмногу прекршоци;
3. да се воведат построги казни за работодавачите кои ги кршат работничките права, при што казните би биле пропорционални со бројот на вработени на фирмите и со нивниот буџет.

11. Користена литература:

1. Беличанец Т., Старова Г., Трудово право, Скопје, 1996
2. Беличанец Т., Брајановски Б., Трајанов С., Работни односи, коментар на Законот за работни односи, КИМ-консалтинг, Скопје, 1994
3. Беловски Војо и Осман Кадриу, Коментар на Законот за работните односи, Скопје, 2011: Компанија Д-р Беловски - Друштво за интелектуални услуги и менаџмент консалтинг.
4. Д-р Арсе Петрески, Трудово право и заштита при работа - прирачник, КОСМО Иновативен центар, 2003;
5. Д-р Здравко Савески, Димитар Апасиев Александар Ковачевски и Кире Василев, Обезвреднување на трудот - анализа на трудово-правната 123 легислатива во периодот на транзицијата, Ленка - Движење за социјална правда, Скопје, 2010;
6. Д.Узунов, Законот за работни односи во практиката, престанок на работниот однос, Правник, Скопје, број. 123/124, јули/август, 2002;
7. Закон за работни односи на РМ (Сл.весник на Р.М бр.62/05)
8. Закон за безбедност и здравје при работа (Сл.весник на Р.М бр.92/06)
9. Закон за инспекциски надзор (Сл.весник на Р.М бр.50/10)
10. Закон за државни службеници (Сл.весник на Р.М бр.59/00)
11. Закон за јавни службеници (Сл.весник на Р.М бр.52/10)
12. Закон за спречување и заштита од дискриминација (Сл.весник на Р.М бр.50/10)
13. Јакимовиќ Д., Прирачник за работни односи (осмо, изменето и дополнето издание), Скопје, април, 2012
14. Мајхошев А., Беловски В., Трудово право (авторизирани предавања), 2012
15. Мајхошев А., „Улогата на социјалните партнери во колективното преговарање во Р.М во периодот од 1990-2012“, одбранет на 14.04.2011
16. Миленков Д., Томановќ Т., Прирачник за правата и обврските од работен однос, Скопје, 1995
17. Наумовски П., Трудово право, Европски универзитет, Скопје, 2007

18. Петровиќ Ј., Чинарару А., Меѓународна конференција слободних синдиката, Прирачник о синдикалним правима, Београд, 2003
19. Права и обврски на работникот и работодавачот од работен однос, МТСП, ССМ, и УСАИД, Скопје, 2008
20. Предмети од судска пракса Ро 763/10, 210/11, 729/11, 513/11, 164/11, 794/11 од Основен суд Штип
21. Ристова, М. (2010). Правни аспекти и правна заштита од мобинг.
22. Старова Г., Трудово право и работни односи, теорија и законодавство, Просветно дело, Скопје, 2003
23. Старова Г., Каламатиев Т., Работни односи, законодавство, коментар, Универзитет „Св.Кирил и Методиј“ Правен Факултет, „Јустинијан Први“, Скопје, 2003
24. Старова Г., Посебна заштита на работниците во здружениот труд, НИО „Студентски збор“, Скопје, 1987
25. С. Ѓураповиќ Јанда, Жена у радном односу, Загреб
26. Т. Поповиќ, Радно право, Сл.лист. СФРЈ, 1980;
27. Устав на Р.М од 1991
28. Џонд Р. Крејг, Мајкл Линк „Глобализацијата и иднината на трудовото право, Скопје, 2009
29. www.akademik.mk
30. www.antimobbingnet.org.mk
31. www.ihr.org.mk
32. www.mzzpr.org.mk
33. www.mtsp.gov.mk
34. www.pravdiko.mk
35. www.pravo.org.mk
36. www.stat.gov.mk (анкета за работна сила за 2006, 2008, 2009, 2010, 2011)
37. www.ssm.org.mk
38. www.ombudsman.mk (годишен извештај на Народен правобранител за период од 2001 до 2011 година).