

Флексибилно работно време
-ставови на социјалните партнери
во Република С. Македонија

Проф. д-р Андон Мајхошев

• Чикашките настани од 1886 година ја исфрлија формулата за поделба на работниот ден на:

- $8+8+8=24$ часа
- 8 часа работа
- 8 часа слободно време (разонода)
- 8 часа одмор (спиенје).
- Оваа формула иако сеуште е актуелна, полека се модифицира и трпи промена наметната од налетот на глобализацијата, новата технологија, дигитализацијата и севкупниот технолошки развој во светот

Граници на работното време

- Основен аспект и барање на синдикатите и работниците во однос на подобрување на условите за работа се засновал на должината на работното време.
- Во првата фаза работното време не било ограничено со закон, туку се врзувало за издржливоста на работникот, па така работниците работеле и 10-12 часа па и повеќе.
- Во современото трудово законодавство работното време има пред се заштитен карактер и во голем број држави е со закон регулирано и изнесува 42, во некои 40 часа со тенденција на намалување на

- Флексибилното работно време е сон на секој вработен, особено ако е родител или ако има потреба на задоволување на други приватни потреби во семејството (одгледување на деца, кариерен и професионален развој).
- Многу родители кои се вработени се заинтересирани за вакво работно време, пред се родителите кои сметаат дека со покомотно работно време ќе можат да работат поефективно, но и да посветат поголемо внимание кон семејството и да се реализираат како родители, да се посветат на својот професионален развој, едукација.

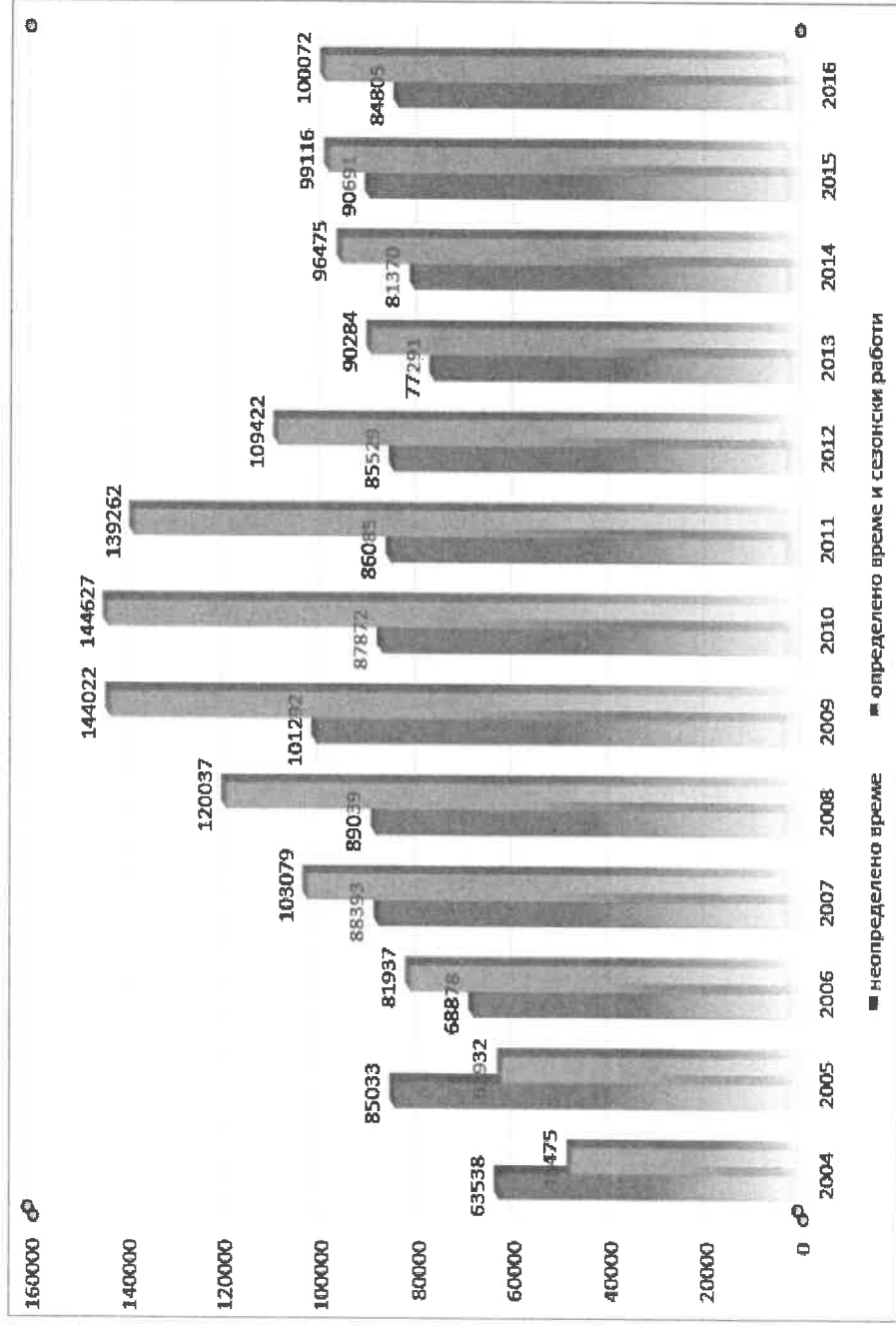
Облици на флексибилно работно време во трудовото законодавство на Македонија

- Во трудовото законодавство на Република С. Македонија постојат повеќе облици на ФРВ кои се регулирани со ДВ.
- Најважни од нив се:
- ДВ над полното работно време (прекувремена работа=2 часа дневно, но не повеќе од 8 часа неделно или најмногу 190 часа)
- ДВ со пократко од полното работно време (скратено работно време)
- ДВ за дополнително работење најмногу до 10 часа неделно
- ДВ за работа од дома

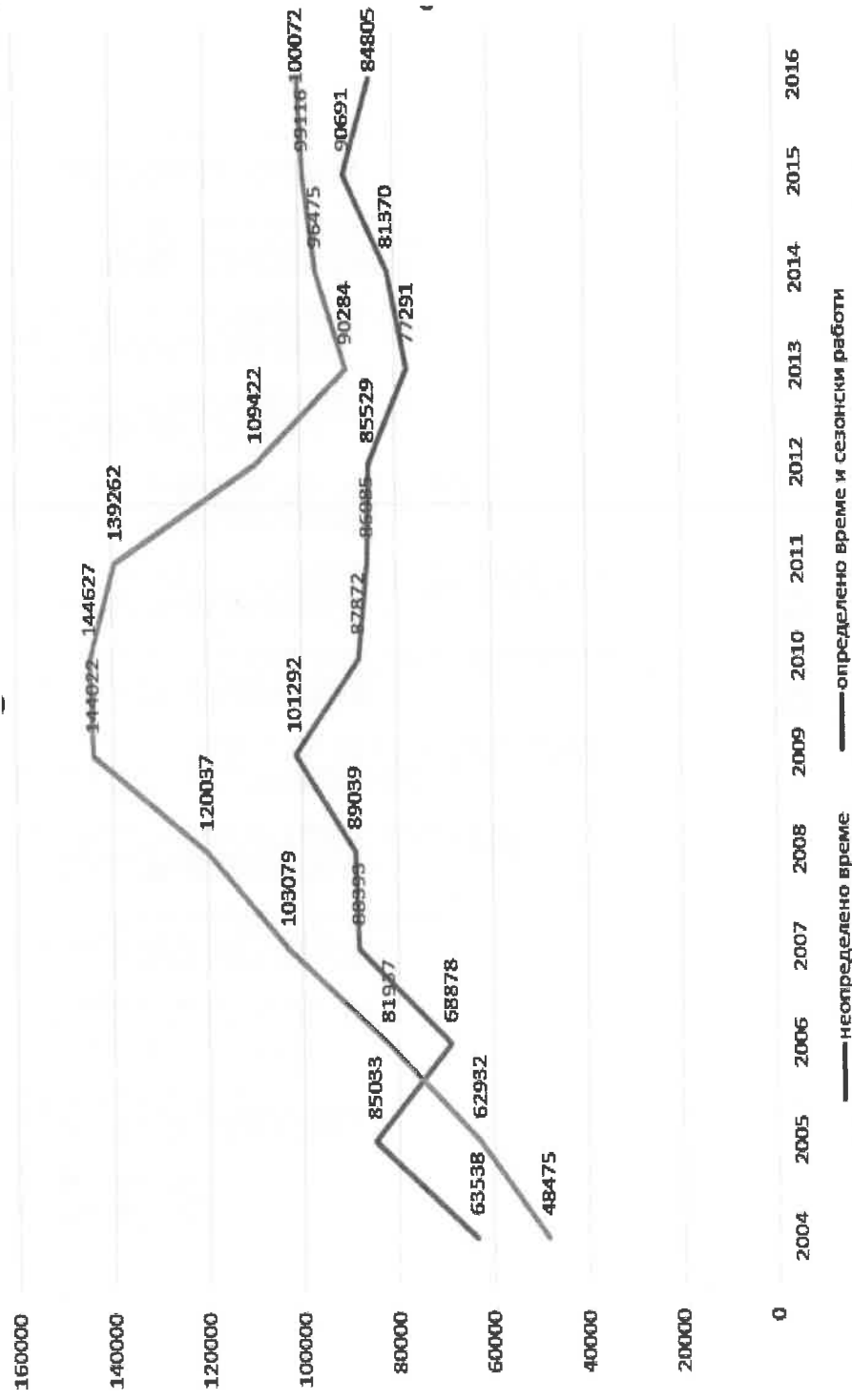
**Склучени ДВ во РМ во периодот 2004-2018 година на
неопределено и определено време и сезонски работи (Извор:
АВРМ)**

Година	Неопределено работно време	Определено раб. време и сезонски работи
2004	63.538	48.475
2005	85.033	62.932
2006	68.878	81.937
2007	88.393	103.079
2008	89.039	120.039
2009	101.292	144.022
2010	87.872	144.627
2011	86.085	139.262
2012	85.529	109.422
2013	77.291	90.284
2014	81.370	96.475
2015	90.691	99.116
2016	84.805	100.072
2017	76.313	108.070

Графички приказ на бројот на вработувањата на неопределено и определено работно време и сезонски работи



Дијаграм на движењето на склучени ДВ на неопределено и определено време и сезонски работи (Во 2006 г. е донесен Законот за зголемување на вработувањето Сл. Весник 62/06)



Пазар на трудот и родова еднаквост во 2008 и 2018- компаративна анализа

	2008	2018
Вкупно вработени	609.015 (37.3%)	759.054 (45.1%)
Мажи	373.483 (45.7%)	485.505 (54.4%)
Жени	235.532 (28.8%)	300.549 (35.8%)
Вкупно невработени	310.409 (33.8%)	198.569 (20.7%)
Мажи	188.222 (33.5%)	124.054 (21.3%)
Жени	122.187 (34.2%)	74.515 (19.9%)

Извор: ДЗС и АВРМ

Родов јаз на платите: 12-18% во корист на мажите зависно од
Дејноста во која работат

Дали Владата на Република С. Македонија е расположена за воведување на флексибилно работно време?

- Во рамките на реформите во администрацијата, Владата на Република Македонија во Програмата на Владата на РМ 2017-2020 година предвидува:
- Воведување флексибилно работно време на институциите што ќе започнува од 7.30 до 8.30 часот наутро и ќе трае соодветно, до 15.30, односно 16.30 часот попладне. Дополнително, во една институција ќе направи пилот-проект за 6-часовно работно време, со цел да се утврдат ефектите врз продуктивноста во работата.
- Оваа програмска активност Владата ја имплементираше со Синдикатот на УПОЗ преку социјален дијалог.
- Во Програмата е наведено дека на самохраните родители ќе се обезбеди право на флексибилно работно време, бидејќи се принудени да земаат боледување или ден од одмор ако имаат обврски околу нивните деца, бидејќи нема кој да им помогне.

Дали синдикатите во Македонија се расположени за прифаќање флексибилно работно време?

- Светските анализи говорат дека моделот на флексибилно работно време (уште познат под името “рационално работно време”), позитивно влијае на мотивацијата на вработените што на компаниите им донесува поголем профит.
- Национална комисија за рационализација на работното време на Шпанија (Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles), во едно истражување утврдила дека во компаниите кои што имаат воведено флексибилно работно време продуктивноста на трудот порасанала за 19%, а истовремено ги намалиле фиксните трошоци на компанијата.

Дали синдикатите во Македонија се расположени за воведување флексибилно работно време?

- За Синдикатите во Македонија флексибилното работно време сеуште претставува табу тема и имаат отпор. Тие имаат конзервативен став во однос на ФРВ.
- Од напарвената анализа на Програмите за работа на Конфедерациите на синдикатите во Македонија можеме да го заклучиме следното:
 - 1) КСС во Програмата за работа од 2015 има резерва и е против флексибилноста на работниот однос ако биде третиран како пазарна категорија и ако во ЗРО ако нема механизми на правна заштита;
 - 2) ССМ – во Програмата за работа од 2015-2020 се зборува за заштита на вработените на атипични работни места, но не и за воведување на флексибилни работно време.
 - 3) УНАСМ – нема став во однос на ова прашање
 - 4) КСОМ- е против флексибилното работно време и флексибилниот работен однос
 - 5) Синдикатот на УПОЗ уште во 2006 година во својата Програма имаше зацртано воведување на флексибилно работно време во јавната администрација и воведување на двосменско работење до 20.00 часот.
- Оваа иницијатива едногласно ја поддржа и Економско –социјалниот совет , но на крајот застана кај Владата;
- Во 2017 година преку социјален дијалог се вовеле флексибилн работно време за вработените во јавната администрација.

Анализа на Програмите на Гранските синдикати во однос на флексибилното работно време

- **АГРО синдикатот – нема став**
- **СТКЧ-нема став во однос на ФРВ, но се залага за заштитата на правата на работниците**
- **Синдикатот за здравство- нема став**
- **Синдикатот на УПОЗ - има став во Програмата**

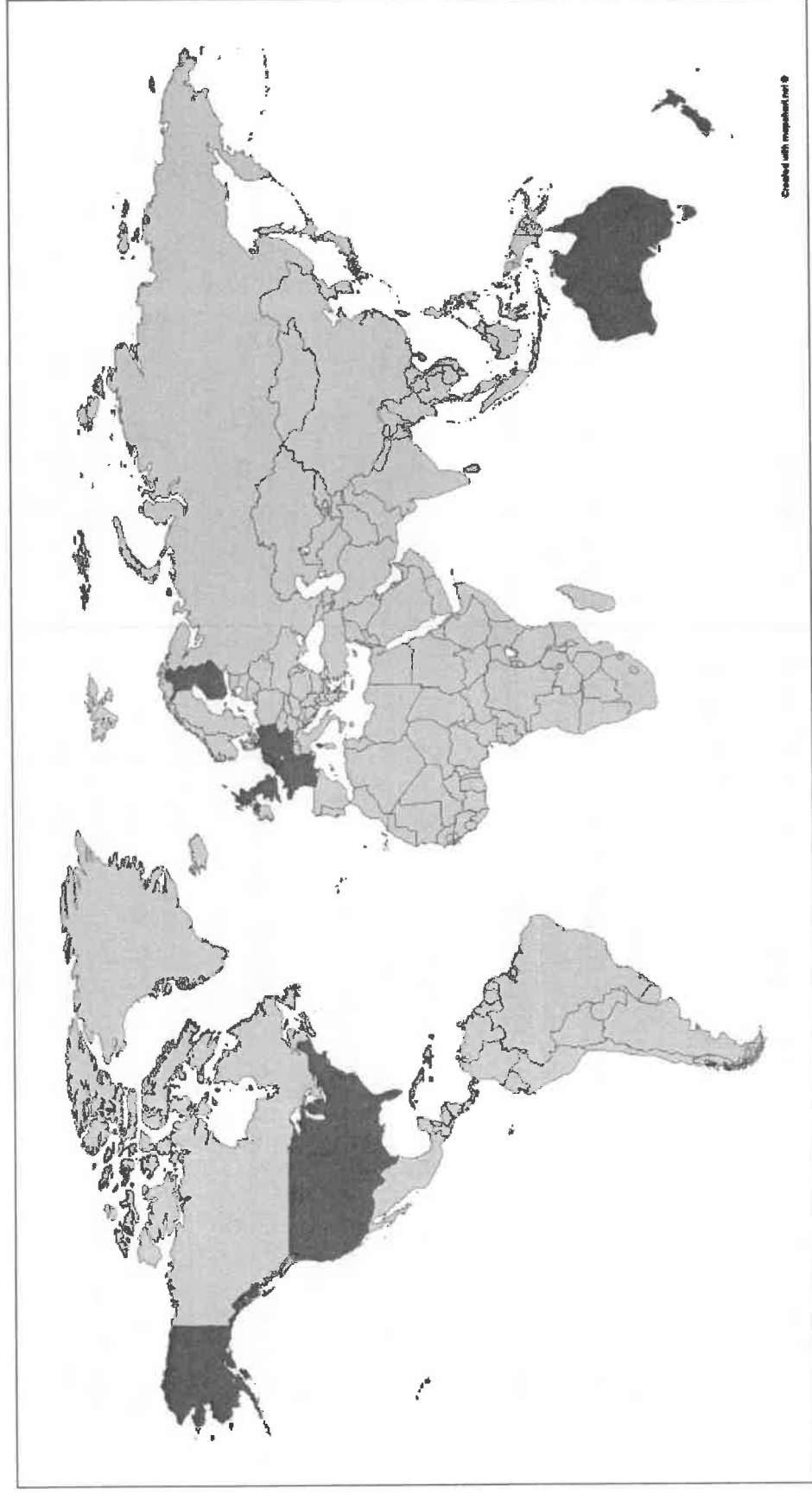
Позитивна практика на воведување на ФРВ кај поедини работодавачи во Македонија

- Позитивен пример на општествено одговорна компанија во однос на воведување на ФРВ за своите вработени е инвестициската групација **“Балфин”** која е посветена на промоција на социјалните вредности и грижа за средината и заедницата, а тој став го има пресликано и во сите своите компании, меѓу кои во нашата земја се **„Нептун“** и **„Ист гејт“**.
- **„Нептун Македонија“** за вработените мајки воведува флексибилно и скратено работно време за мајки на деца до една година по завршување на породилното отсуство.
- Одлуката за флексибилно и скратено работно време за мајките на деца до една година важи од јуни 2018 и тоа донесе многу позитивен фидбек кај сите вработени и нивните семејства.
- **SETEC**, исто така, за нивните вработени промовира квалитетни услови за работа и флексибилно работно време со цел да ги мотивираат и да ги задржат најдобрите работници за да се воспостави позитивен баланс меѓу работното време и личниот живот на вработени.

Позитивни практики на општествено одговорни компани во однос на флексибилното работно време

- Компанијата ВИП е добитник на национално признание за најдобра општествено одговорна практика за 2018 година во категоријата за “Однос кон вработените кај големите претпријатија”, доделена од Координативното тело за општествена одговорност на компаниите и Министерството за економија.
- ВИП го доби признанието како носител на Mamforce стандардот што претставува потврда за исправен однос кон вработените, овозможување баланс меѓу професионалниот и приватниот живот и унапредување на родовата еднаквост.
- **MAMFORCE Standard** претставува процес којшто се спроведува преку ревизија на компаниите во коишто се испитуваат работните услови на вработените со посебен акцент на прилагодувањето на работните услови на родителите со мали деца (работно место, работно време, дополнителни сервиси, поддршка од компанијата и колегите), можност од постепено враќање од породилното отсуство (скратено и флексибилно работно време, работа од дома, повремена работа од дома, можност за отсуство поради болест на дете), како и можност за понатамошно усовршување, напредување и родова еднаквост на највисоките управувачки позиции.

Држави каде вработените имаат право да бараат флексибилен Договор за работа



Судска практика на Судот на правдата на ЕУ за случај Синдикатот *versus* Tycso Integrated Security

од Мадрид

- Синдикатот на компанијата **Tycso Integrated Security** доби судски спор против управата во која докажува дека за дел од вработените кои работат надвор од седиштето на компанијата, работното време започнува со нивното излегување од дома.
- Во 2011 г., **Tycso Integrated Security** поради економски проблеми ги затворил претставништвата во внатрешноста на Шпанија, на вработените започнал да им дава работа преку телефон и интернет на далечина и по 100 км. надвор од местото на живеење, при што им бил плаќан трудот само за време на интервенцијата, додека времето поминато во патување до местото на интервенција не им бил плаќан.
- Времето на патување на работниците до местото на интервенцијата го евидентирале како одмор, а се плаќало само времето додека траела интервенцијата.
- Судот зазел став дека работниците кои немаат фиксно работно време, како што овде случај, работното време мора да се пресметува од моментот на поаѓање на работа до моментот на враќање од работа на последната интервенција на тој ден (*Direktiva* 2003/88/EC) за работното време.
- Во Директивата 2003/88/EC на ЕУ не се споменува потребата од пресметување на патувањето до работата, туку се набројува што се се смета во потребен дневен одмор, при што патувањето на работа не се смета за одмор на работникот.

Заклучоци и предлози

- Генерално синдикатите во РМ се против воведувањето на ФРВ што може да се види од нивните Програми
- Воведувањето на флексибилно работно време кај поедини работодавачи да се стимулира
- Да започне интензивен и ефективен социјален дијалог помеѓу социјалните партнери околу воведувањето на ФРВ во ЗРО, а потоа поаѓајќи од начелото in favour of laboratorgies во колективното договарање да се развијат и поповолни на пошироки опции во гранските КД базирани на спецификите на дејноста, односно индустриската гранка.
- Флексибилното работно време, треба се имплементира како нов член во ЗРО, каде што ќе биде дефинирано како право на работникот да го приспособи пристигнувањето на работа и заминувањето од работа колку пати сака на дневна основа, но е обврзан да исполни 40 часа неделно работно време кое утврдено според членот 116 од ЗРО.
- Скратеното работно време треба да биде имплементирано како нов член во ЗРО, каде што ќе се дефинира како право за користење скратено работно време на родителот по завршување на 9-месечното отсуство од бременост, раѓање и родителство, а најмногу до навршување три години на детето. Зависно од возраста на детето со КД да се утврди скалеста должина на скратеното работно време на родителот.
- Воведување на татково платено отсуство од 1 месец во текот на една календарска година со што татковците се поттикнуваат да преземат повеќе одговорности кон семејството, (Измени на ЗРО во делот **Заштита на работниците поради бременост и родителство**)
- Воведување на институтот неплатено татково отсуство, т.е. такото да има право да користи неплатено отсуство зависно од потребите во семејството (на пр. поради едукација на мајката за професионален и кариерен развој, болест на детето и сл.).
- Воведување на скратено работно време заради приватни потреби, односно половина час или еден час дневно како инструмент за усогласување на приватните и професионалните обврски.