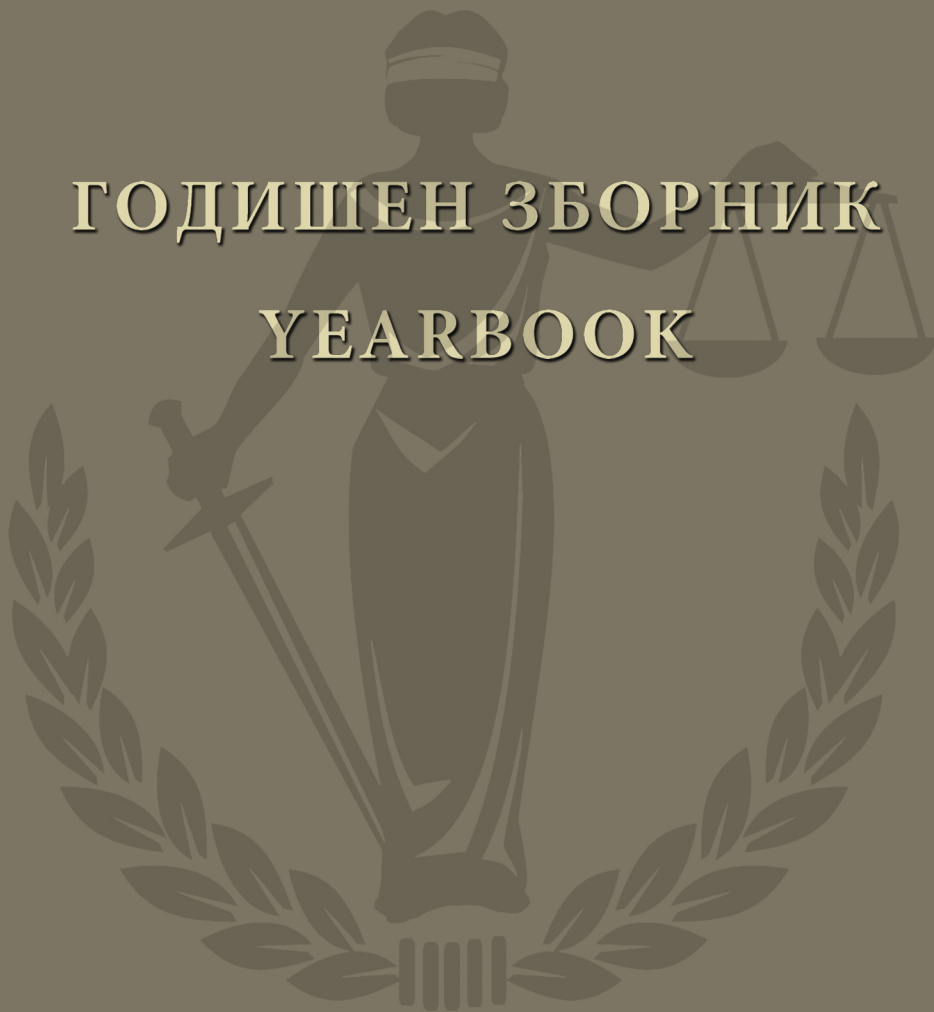


УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ - ШТИП
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ



ISSN 1857-7229

ГОДИШЕН ЗБОРНИК
YEARBOOK



ГОДИНА 1

VOLUME 1

GOCE DELCEV UNIVERSITY - STIP
FACULTY OF LAW

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

ISSN 1857-7229



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
YEARBOOK**

ГОДИНА 1

VOLUME I

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF LAW**



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
ПРАВЕН ФАКУЛТЕТ
YEARBOOK
FACULTY OF LAW**

За издавачот:
Проф. д-р Стеван Алексоски

Издавачки совет

Проф. д-р Саша Митрев
Проф. д-р Блажо Боев
Проф. д-р Борис Крстев
Проф. д-р Стеван Алексоски
Доц. д-р Љупчо Сотироски
М-р Ана Никодиновска

Редакциски одбор

Проф. д-р Стеван Алексоски
Доц. д-р Јован Ананиев
М-р Ана Никодиновска

Главен уредник

Проф. д-р Стеван Алексоски

Одговорен уредник

Доц. д-р Јован Ананиев

Јазично уредување

Даница Гавриловска-Атанасовска
(македонски јазик)

Техничко уредување

Славе Димитров
Благој Михов

Печати

Печатница „2-ри Август“ - Штип
Тираж - 300 примероци

Редакција и администрација

Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип
Правен факултет
ул. „Крсте Мисирков“ бб
п. фах 201, 2000 Штип
Р. Македонија

Editorial board

Prof. Saša Mitrev, Ph.D
Prof. Blazo Boev, Ph.D.
Prof. Boris Krstev, Ph.D.
Prof. Stevan Aleksoski, Ph. D
Ass. Prof. Ljupčo Sotiroski, Ph. D
Ana Nikodinovska, M.A.

Editorial staff

Prof. Stevan Aleksoski, Ph. D
Ass. Prof. Jovan Ananiev, Ph. D
Ana Nikodinovska, M.A.

Managing editor

Prof. Stevan Aleksoski, Ph. D

Editor in chief

Ass. Prof. Jovan Ananiev, Ph. D

Language editor

Danica Gavrilovska-Atanasovska
(Macedonian)

Technical editor

Slave Dimitrov
Blagoj Mihov

Printing

„Vtori Avgust“ - Stip
Printing No 300

Address of the editorial office

Goce DelceV University – Stip
Faculty of law
Krste Misirkov b.b.,
PO box 201, 2000 Stip,
R. of Macedonia



СОДРЖИНА CONTENT

ПРЕДГОВОР	
м-р Ана НИКОДИНОВСКА БИО-БИБЛИОГРАФИЈА НА ПРОФ. Д-Р ВАНЧЕ СТОЈЧЕВ	9
д-р Стеван АЛЕКСОСКИ НИСКАТА РЕЗИЛИЕНТНОСТ И КРИМИНОГЕНИТЕ ОСОБИНИ НА ЛИЧНОСТА НА МАЛОЛЕТНИТЕ ДЕЛИКВЕНТИ ВО РМ	25
д-р Јован АНАНИЕВ УЛОГАТА НА ПАРТИСКОТО ЧЛЕНСТВО ВО ВНАТРЕПАРТИСКИТЕ АКТИВНОСТИ И ВО ИЗБОРНАТА КАМПАЊА	49
д-р Војо БЕЛОВСКИ НАЧЕЛО НА НЕДИСКРИМИНАЦИЈА - ЗАБРАНА НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА	63
д-р Тодор ВИТЛАРОВ УЛОГАТА НА ЈАВНИОТ ОБВИНИТЕЛ ВО НОВИОТ НАЦРТ НА ЗАКОНОТ ЗА КРИВИЧНАТА ПОСТАПКА	77
м-р Илија ГРУЕВСКИ СТРУКТУРАТА НА КАПИТАЛОТ КАКО ФАКТОР ВО ВРЕДНУВАЊЕТО НА ПРЕТПРИЈАТИЈАТА И ИНВЕСТИЦИОНИТЕ ВЛОЖУВАЊА	87
м-р Олга ЃУРКОВА КАЗНЕНО-ПРАВНА УРЕДНОСТ НА ПРОИЗВОДСТВО И ДИСТРИБУИРАЊЕ НА ДЕТСКА ПОРНОГРАФИЈА ПРЕКУ МАС - МЕДУИМИТЕ (СВЕТСКО И МАКЕДОНСКО ИСКУСТВО)	107
м-р Андон МАЈХОШЕВ БЕЗБЕДНОСТА И ЗДРАВЈЕТО НА РАБОТНИЦИТЕ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА	129
м-р Наташа МАКСИМОВА, м-р Влатко Т. ЈОВАНОВСКИ, м-р Лимонка ЛАЗАРОВА КОМПЈУТЕРСКА И МРЕЖНА БЕЗБЕДНОСТ НА СИСТЕМИ ЗА УПРАВУВАЊЕ СО ДОКУМЕНТИ	147
д-р Елизабета МИТРЕВА, м-р Весна ПРОДАНОВСКА ПРОЕКТИРАЊЕ И ИМПЛЕМЕНТИРАЊЕ НА TQM СИСТЕМОТ ПРЕКУ ТИМСКАТА РАБОТА	155



м-р Кристина МИШЕВА ДРУШТВО ЗА УПРАВУВАЊЕ СО ОТВОРЕНИ ИНВЕСТИЦИСКИ ФОНДОВИ.....	169
м-р Горан НАЦИЌ ПРЕДМЕТОТ НА ПРИМЕНА НА РЕГУЛАТИВАТА БР. 44/01.....	183
м-р Ана НИКОДИНОВСКА ПРАВОТО НА САМООПРЕДЕЛУВАЊЕ НА НАРОДИТЕ И ПРАВОТО НА СЕЦЕСИЈА КАКО ПОСЛЕДНА ИНСТАНЦА ОД ПРАВОТО НА САМООПРЕДЕЛУВАЊЕ	197
д-р Владо ПОПОВСКИ ТАНЗИМАТСКИТЕ РЕФОРМИ И СТАТУСОТ НА МАКЕДОНСКИОТ НАРОД ВО ТУРСКАТА ИМПЕРИЈА ВО ВТОРАТА ПОЛОВИНА НА XIX И ВО ПОЧЕТОКОТ НА XX ВЕК	213
Марија РАДЕВСКА ОБЛИГАЦИОНИ ОДНОСИ НАСТАНАТИ СО ПРИЧИНУВАЊЕ ШТЕТА ВО МАКЕДОНСКОТО ПРАВО	229
м-р Страшко СТОЈАНОВСКИ НАЦИИТЕ И НАЦИОНАЛИЗМОТ НА БАЛКАНОТ.....	249
Анета СТОЈАНОВСКА ПРОЦЕСОТ И МЕТОДИТЕ НА ПРИЗНАВАЊЕ НА ДРЖАВИ.....	265
м-р Борка ТУШЕВСКА АКРЕДИТИВОТ КАКО СРЕДСТВО ЗА ПЛАЌАЊЕ ВО МЕГУНАРОДНИОТ ПРОМЕТ.....	275

НАЧЕЛО НА НЕДИСКРИМИНАЦИЈА - ЗАБРАНА НА ДИСКРИМИНАЦИЈАТА

Апстракт: Прашањето за дискриминацијата, поточно забраната на дискриминација, во сите нејзини видови и појавни облици и манифестации се наметнува, во поново време, со сета тежина, сериозност и актуелност, посебно во легислативата, медиумите, невладините организации и во јурисдикцијата.

Основните активности на Меѓународната организација на трудот (МОТ) се темелат на принципите на еднаквост, *недискриминација* и намалување на сиромаштијата.

Повеќето конвенции, декларации, резолуции, повелби, директиви и други меѓународни акти, донесени од МОТ, ООН, Европскиот парламент, Советот на Европа и законите на одделни земји на Европската унија одат во прилог на сериозниот пристап кон овој перманентно присутен и акутен проблем.

Во овој стручен труд авторот се потруди да даде скроман придонес и да ја анализира позитивната законска регулатива, поточно прашањата за: забрана на дискриминацијата, видовите во кои таа се манифестира, исклучоците од забраната на дискриминација, со посебен акцент на *психичкото вознемирување на работното место (мобинг)*, како и заштитата на правата во случај на дискриминација.

Abstract: The question of discrimination, that is to say the prohibition of discrimination in all its forms, types and expressions, with, has been inserted in recent times, with seriousness and actuality in legislation, media, NGOs and in jurisdiction.

The main activities of the International Labour Organization (ILO) are based on the principles of equality, *non discrimination* and reduction of poverty.

Most conventions, declarations, resolutions, charters, directives and other international acts, elaborated by ILO, UN, the European Parliament, Council of Europe as well as laws adopted by some countries of the European Union highly contribute to the seriousness of the approach towards the – by this time – present and sharp problem.

In this work the author is trying to give a modest contribution and to analyze the positive law regulation, that is questions related to: prohibition of discrimination, types and forms in which discrimination is expressed, exceptions

of prohibition of discrimination with a special accent to the *psychological molestation on the working place (mobbing)*, as well as protection of rights in case of discrimination.

Забрана на дискриминацијата според меѓународни документи и актите на МОТ

Основен принцип на МОТ е премисата: *краен и одржлив мир може да се постигне само ако е заснован врз принципите на социјална правда*. Тоа е основа на активностите на МОТ кои се темелат на принципите на еднаквост, *недискриминација* и намалување на сиромаштијата. Оваа забрана е утврдена и во мноштво меѓународни документи¹.

Конференциите за дискриминацијата се од највисоко значење за малцинствата, домородните народи и организациите кои работат со нив. Овие конвенции во основа се однесуваат на жените, малцинствата и до одреден степен на домородните народи. Заштитата на ранливите групи, како што се: децата, малцинствата, домородните народи и жените, претставуваат еден од основните столбови на МОТ уште од неговото основање. Две од конвенциите усвоени на првата конференција на МОТ, во 1919 година се однесуваат на жените: имено, ноќната работа на жените (Конвенција бр. 4) и заштитата на мајката (Конвенција бр. 5). МОТ одигра важна улога во подобрувањето на положбата на жените на работното место. Конвенциите бр. 100 и бр. 101 се однесуваат на половата дискриминација, додека Конвенцијата бр. 111 опфаќа и малцинства и други категории.

1) Европската конвенција за човекови права усвоена во рамките на Советот на Европа, која е ратификувана и од Република Македонија, потоа; Европската социјална повелба усвоена во рамките на Советот на Европа; повелбите на Европската унија за основните социјални права на работниците; директивите на Советот на ЕУ за еднакви примања за мажи и за жени; директивите на Советот на ЕУ за остварување на начелото на еднаквиот третман на мажи и жени во однос на можностите на вработувањето, професионалното оспособување и унапредување и на условите за работа; до конвенциите на МОТ, при што особено треба да се издвои Конвенцијата бр. 100 за еднакво вработување на жени и мажи за еднаков труд, 1951 и Конвенцијата бр. 111 за дискриминација при вработувањето и професиите, 1958.

Со Амстердамскиот договор, преземањето на мерки против половата дискриминација е во надлежност на ЕУ. Во него е нагласена неопходноста од целосна примена на принципот за полова еднаквост при изготвување на законските прописи на Унијата, како и за истражување на политиките за еднакви плати, можности и третман меѓу мажите и жените... Одделни истражувања покажуваат поголема веројатност за вработувања на мажи, отколку жени, а податоците говорат дека жените се помалку платени за 20% од мажите и дека држат повеќе работни места со скратено работно место. Повеќе за ова Бојчев, Д., *Европска унија*, Лексикон, Скопје, 2006.

Конвенцијата за еднаков систем на плаќање бр. 100 (1951) посебно се осврнува на проблемот со различниот систем на плаќање на работниците од машки и женски пол. Жените долго време биле помалку платени, за разлика од нивните колеги од машкиот пол. Конвенцијата на МОТ бр. 100 нуди начин за справување со ова прашање и е надополнета со Препораката бр.90.

Цели на Конвенцијата бр. 100 се примена на правилото „еднаков систем на плаќање за работа со еднаква тежина“; укинување на разликите во надоместокот што го примаат работниците од машки и женски пол.

Средства за остварување на оваа Конвенција се: колективните договори на национално ниво, на ниво на цела индустрија и на ниво на работодавач; државните закони и регулативи (на пример, одредување на најниската плата); механизми за одредување на плати, на пример табела за одредување на платите во јавниот сектор и комбинација на сите гореспоменати средства.

Иако Конвенцијата бр. 100 не се однесува само на расната или етничката дискриминација, таа е значајна затоа што малцинствата и домородните народи честопати се дискриминирани на работното место, поради разликите во полот, ентитетот, што влијае врз начинот на кој се платени.

Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111 од 1958 година е главниот инструмент на МОТ, кој се користи за справување со дискриминацијата на малцинствата и домородните народи на работното место. Оваа Конвенција промовира политика на еднакви можности за сите (*види прилог бр. 1*).

Што се подразбира под поимот **дискриминација**? *Дискриминацијата е правење разлика, исклучување или преферирање, кое се врши според една или повеќе од следните основи на дискриминација: бојата на кожата, потеклото, политичката определба, расата, религијата, полот, социјалното потекло или на другите основи одредени со законот на државата, како на пример: возраста, статусот на граѓанинот, хендикепот и сексуалната определба, кои ја исклучуваат или намалуваат можноста за еднакво третирање при вработување.*

Исклучоци од забраната за дискриминација се правење разлика, исклучување или преферирање (давање предност во однос на определена работа) врз основа на специфичните одговорности на одредено работно место. На пример, флуентноста во јазикот е потребна ако работното место вклучува комуникација со јавноста; поседување на одредено ниво на визуелни способности за пилотите; членство во одредена религиозна група ако работното место вклучува извршување на одредени религиозни должности (свештеник).

Посебни мерки за луѓето кои имаат потреба од посебна заштита или помош поради причини, како возраст, хендикеп, одговорности во семејството, пол, социјален и културен статус. Посебни мерки можат да се применат за да се одобрат активностите на одредени програми, на пример вработување на малцинствата во јавниот сектор.

Активностите на владата се насочени во правец на овозможување еднаков пристап при вработување; еднаков пристап до професионалната обука; еднакви можности за надградување и други подобности. Потребно е Владата тоа да го обезбеди преку усвојување на закони и подготвување на образовни програми за еднакви можности; усвојување на државна политика за еднакви можности; целосна соработка со здруженијата на работниците и работодавачите; по можност создавање на државна агенција за промовирање на еднаквите можности и укинување на застарените закони и регулативи.

Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111 вклучува и опција со којашто земјите-членки можат да додадат дополнителни (покрај наведените седум основи на дискриминација) основи на дискриминација.

При прегледување на примената на Конвенцијата се утврди дека половата дискриминација при вработувањето е најчестиот проблем. Надзорните тела на МОТ го испитаа овој проблем во скоро сите држави што ја ратификуваа ова конвенција.²

Од изнесеното може да се заклучи дека активностите на МОТ во елиминацијата на дискриминацијата воопшто, и посебно при вработувањето, се одвиваат во две насоки и тоа: *оневозможување на нееднаквост и овозможување на еднакви шанси при вработување.*

За елиминирање на дискриминацијата и за овозможување на еднакви шанси при вработувањето, значајна е и Конвенцијата бр. 156 од 1981

2) Со цел да се даде значење на обемот и сложеноста на овој проблем, ќе наведеме неколку примери посочени од Одборот на експерти за примена на конвенциите и препораките. Имено, во однос на злоупотребата на човековите права на жените посебно од областа на образованието и вработувањето се наведува Авганистан (пред падот под режимот на Талибанците во 2001 год.) како и Република Финска особено во однос на полова нееднаквост при вработувањето, односите на работното место и системот на плаќање. Понатаму, Одборот ги посочува Австралија и Нов Зеланд, како земји кои вршат етничка и полова дискриминација спрема домородните населенија т.е. Аборицините, Торе Стреит Ајлендер, Маори популацијата и жените-мигрантки. Следствено на тоа, покрај горнаведените земји, Одборот не изостава а да не ги спомене и земјите како Ангола, Куба, Чешка, Иран, Пакистан, Индија, Перу, Романи, Бугарија и слично, кои во иста или поголема мера ги прекршуваат меѓународните конвенции и препораки во однос на половата, расната, етничката, политичка и другите видови на дискриминација.

година (која е ратификувана) и Препораката бр. 165 за работниците со семејни обврски. И Конвенцијата и Препораката предвидуваат дека семејните обврски не смеат да бидат причина за престанок на работните односи. Целта на овие акти е и воспоставување на подеднакви шанси за вработување на работниците кои имаат обврски спрема своите деца или спрема други членови на потесното семејството, без разлика на половата припадност.

Прашањето за дискриминацијата и нејзиното елиминирање е предмет на уредување и на повеќе други меѓународни акти. Во *Општата декларација за правата на човекот* е утврдено дека секој може да ги користи правата што се утврдени во неа, без разлика на расна, полова и верска припадност, на политичка и друга определба, на националното и социјалното потекло (член 2). Во однос на дискриминацијата заснована на расна припадност, важно е да се одбележи Декларацијата на ООН за елиминирање на сите облици на расна дискриминација, од 1963 година, врз основа на која ООН во 1965 година ја усвои Меѓународната конвенција за елиминирање на сите облици на расна дискриминација.

Дискриминацијата беше предмет на интерес и на УНЕСКО, (Организација на обединетите нации за наука, култура и образование) и тоа посебно во областа на образованието. Во 1960 година, Генералната конференција на оваа Организација усвои Конвенција и Препорака кои се однесуваа на борбата против дискриминацијата во областа на образованието.³

3) За елиминација на дискриминацијата во областа на вработувањето, види Гзиме Старова, Меѓународно трудово право и законодавство, Независни изданија НИП ГУРГА – Скопје, 1999, стр.157-159.

За овој наслов е користен MOT - Прирачник за малцинства и домородни народи од CHAN-DRA ROY (Чандра Рој) и MIKE KAYE (Мајк Кеј), 2002, Minority Rights Group International and Anti-Slavery International 2002.

Забрана на дискриминација според законските решенија во Република Македонија

Во Законот за работните односи на Република Македонија од 2005 година се вградени шест члена кои се однесуваат на „забраната на дискриминацијата“, што значи и усогласување на тоа прашање со конвенциите на МОТ.

Така, во членот 6, насловен како „Забрана на дискриминација“ е утврдено дека:

„Работодавачот не смее *барателот на вработување* (во натамошниот текст: кандидат за вработување) или *работникот* да го става во нееднаква положба заради: расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, членувањето во синдикатите, националното или социјалното потекло, статусот на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

На жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработувањето, напредувањето во работата, оспособувањето, образованието, преквалификацијата, платите, наградувањето, отсутството од работа, условите за работа, работното време и откажувањето на договорот за вработување“.

Ако се споредат седумте основи на дискриминација содржани во дефиницијата во Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111, а тоа се: *бојата на кожата, потеклото, политичката определба, расата, религијата, полот, социјалното потекло, како и другите основи одредени со законот на државата, како на пример: возраста, сексуалната определба*, може лесно да се воочи дека сите основи на дискриминација (и повеќе) се вградени и во цитираниот член од Законот, а во ставот два се потенцирани еднаквите можности и еднаков третман на мажите и жените.

Понатаму, Законот за работните односи, во членот 7 зборува за „директна и индиректна дискриминација“, дека забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 на овој Закон се однесува на *дискриминација на кандидатот* за вработување и на *работникот*.

Директна дискриминација, во смисла на ставот 1 од овој член, е секое постапување условувано со некои од основите од членот 6 на овој Закон (расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус

на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности) со што лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

Индириктна дискриминација, во смисла на овој Закон, постои кога определена навидум *неутрална одредба*, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон.

Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој Закон, е забранета во однос на:

1. условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;
2. напредувањето во работата;
3. пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;
4. условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;
5. откажувањето на договорот за работа и
6. правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластиците што произлегуваат од тоа членство.
7. Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од членот 6 на овој закон се ништовни.

Постојат и *исклучоци од забраната за дискриминација*.

Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предност во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од членот 6 на овој Закон претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што треба да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.⁴

4) *Исклучоци од забраната за дискриминација* се правење разлика, исклучување или преферирање (давање предност во однос на определена работа) врз основа на специфичните одговорности на одредено работно место. Да го повториме примерот, флуентност во јазикот е потребна ако работното место вклучува комуникација со јавноста; поседување на одредено ниво на визуелни способности за пилотите; членство во одредена религиозна група ако работното место вклучува извршување на одредени религиозни должности (свештеник).

Сите мерки предвидени со овој Закон или друг закон и одредбите на овој или на другите закони, колективните договори и договорите за работа кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите, постарите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација (член 8 од ЗРО).⁵

Според Законот за работните односи (член 9) *забрането е вознемирување и полово вознемирување* и истото претставува дискриминација во смисла на регулативата од членот 6 од Законот. Во ставот три од истиот член е дефинирано *вознемирувањето* како „секое несакано однесување предизвикано од некои од случаите во членот 6, што 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.

Половото вознемирување, во смисла на Законот за работните односи (член 9, став 4) е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер, кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

Со најновите дополнувања на Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005, 106/2008 и 161/2008 година), кои се објавени во „Службен весник на РМ“ бр.114 од 2009 година, усвоено е следново дополнување на Законот за работните односи и тоа: вграден е нов член 9-а со кој се регулира материјата за „*Психичко вознемирување на работното место (мобинг)*“.

5) Посебната заштита и помош на определена категорија на работници, според Законот за работните односи е предвидено за: жените – работнички дека не смеат да вршат подземни работи (член 160 од ЗРО); за време на бременост и уште една година по породувањето работничката не смее да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето (член 161 од ЗРО); заштита за време на бременост и родителство во врска со нокната и прекувремената работа, дека работничката за време на бременост и со дете до едногодишна возраст не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе, и друга заштита (член 164 од ЗРО).

Види: посебно заштита на инвалидите (член 177, 178 и 137 од ЗРО; Посебна заштита на постарите (повозрасните) работници (член 179, 180 и член 137 од ЗРО).

Според овој член „забранет е секаков вид психичко вознемирување на работното место (мобинг)“.

Според ставот 2 на истиот член, „психичко вознемирување на работното место (мобинг) претставува дискриминација во смисла на членот 6 од овој Закон“.

Законот, во членот 9-а, став 3 го дефинира психичкото вознемирување на работното место (мобинг), кое во смисла на овој Закон „е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеци), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица⁶ 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“.

Понатаму, во ставот 4 стои: „извршител на психичкото вознемирување на работното место (мобинг) може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување во смисла на ставот 3 од овој член, без оглед на нивното својство (работодавач како физичко лице, одговорно лице или работник)“.⁷

6) Интегритет значи неповредена состојба, потполност, целокупност, чистота на душата, чесност, невиност.

7) Според воведот подготвен од предлагачот (пратеникот Лилјана Поповска), дефиницијата за психичкото вознемирување е меѓународно прифатена дефиниција од германскиот психолог Хајнц Лејман. Целта на ваквото непријателско, понижувачко или навредливо однесување е да се деградираат работните услови на работникот, што е директен напад и нанесување штета на човековите права, достоинство, угледот и честа, а сè со цел да се компромитира професионалната иднина на жртвата. Зборот мобинг доаѓа од англискиот збор „то моб“ и значи да се нападне во група. Терминот „мобинг“ се употребува за психолошко злоупотреба, психолошко малтретирање, психолошки терор и сл. Во 2001 година Европскиот парламент ја усвоил Резолуцијата 2339 за злоупотреба на работното место, со која ги повикува социјалните партнери од државите членки да развијат стратегија за сопствен пристап кон ова прашање. Согласно со препораките, Европската синдикална конференција, од една страна, и здруженијата на работодавачите (УНИЦЕ, УЕАПМЕ, ЦЕЕП), од друга страна, во 2006 година потпишале рамковен договор за борба против злоупотребата и насилството на работното место. Шведска е првата држава која има усвоено Закон за забрана на психичко вознемирување на работното место во 1993 година. Франција и повеќе други земји имаат одредби во Законите за работните односи со кои се санкционира ваквото однесување со право на надомест.

Види повеќе: Предлог на Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи, вовед, Предлог на Закон и образложение, од пратеникот Лилјана Поповска, Скопје, јули 2009 година.

Во случај на спор, ако кандидатот за вработување, односно работникот изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од Законот за работните односи, *товарот на докажување е на страна на работодавачот* дека немало каква била дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 од Законот за работните односи, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на Законот за работните односи (член 11, од ЗРО).

Во случај на спор, кога е постапено спротивно на членот 9-а од Законот за работните односи, *товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кои е поведен спорот (а не на страна на работодавачот)* за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работното место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на Законот за работните односи (член 11, став 2 од ЗРО).

Законот за работните односи со дополнувањата на членот 11 со нов став 3 предвидува дека вработеното лице кое барало правна заштита од психичко вознемирување на работното место, како и сведочење во текот на постапката не смее да трпи последици, односно „не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно совршување“. Ако тоа се случи работникот ќе може да бара правна (судска заштита).

Во случаите на дискриминација, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи (член 10 од ЗРО), а според Општиот колективен договор на стопанството на Република Македонија (член 4) „во случај на дискриминација, работникот има право да бара надомест на штета во висина од пет месечни просечни плати“.

ЗАКЛУЧОК

Во поглед на утврдените права во Република Македонија сè уште немаме изградена судска пракса на која би се повикале, иако вознемирувањето, половото вознемирување и психичкото вознемирување на работното место не значат дека не е масовна појава. Поради егзистенционалниот страв од губење на работното место, вработените лица ретко се одлучуваат да поведат постапка за правна заштита.

ПРИЛОГ БР. 1

Конвенција бр. 111 – За дискриминација во однос на вработувањето и занимањето

Општото собрание на МОТ, што во Женева го свикал Административниот совет, состанувајќи се на својата 42. седница на 4 јуни 1958 година и одлучувајќи да прифати одредени предлози во врска со дискриминацијата во областа на трудот и во поглед на занимањата, а што е четврта точка на дневниот ред на седницата и одлучувајќи на овие предлози да им даде облик на меѓународна конвенција; земајќи предвид дека Филадельфиската декларација потврдува дека сите човечки суштества, без оглед на раса, вероисповед или пол, имаат право на материјална благосостојба и духовен развој во услови на слобода и достоинство, економска сигурност и еднакви можности и земајќи предвид дека дискриминацијата претставува кршење на правата наведени во општата декларација за човековите права; ја усвои на 25 јуни 1958 година следната конвенција под назив Конвенција за дискриминација (на вработените и занимањето) од 1958:

Член 1

Во смисла на оваа Конвенција „дискриминацијата” опфаќа секое правење на разлика, исклучување или давање предност врз основа на раса, боја на кожа, пол, вера, политичко уверување, национално или социјално потекло, кое има за последица укинување или нарушување на еднаквите можности или третман при вработувањето или занимањето; секое друго правење разлика, исклучување или давање предност кое има за последица укинување или нарушување на еднаквите можности или третман при вработувањето и занимањето кое ќе го утврди заинтересираната членка по советувањето со репрезентативната организација на работодавачите и работниците, доколку постојат, и други соодветни тела.

Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предност во однос на определена работа темелно во условите кои му се иманентни.

Во смисла на оваа Конвенција, изразите „вработување” и „занимање” вклучуваат пристап кон стручно оспособување, пристап на вработување и одделни занимања, како и условите за вработување и работа.

Член 2

Секоја членка за која оваа Конвенција е во сила се обврзува со помош на методите на примерени национални услови и пракса да утврди и спроведе национална политика, насочена кон промоција на еднаквите можности и третман во однос на вработувањето и занимањето, во правец на отстранување на секоја дискриминација во таа смисла.

Член 3

Секоја членка за која оваа Конвенција е во сила се обврзува со помош на методите на примерени национални услови и пракса – да настојува да воспостави соработка помеѓу организацијата на работодавачите и вработените и другите соодветни тела во рамките на промовирањето на прифаќање и спроведување на таа политика; да донесува такви закони и да промовира такви образовни програми кои имаат за цел да се осигура прифаќањето и спроведувањето на таа политика; да ги укине сите законски одредби и измени секое административно упатство или пракса која не е во согласност со таа политика; да спроведува политика на вработување под директен надзор на националните власти; да осигура спроведување на политика во делувањето на службите за професионална ориентација, стручно оспособување и вработување под управа на националните власти, да ги назначи во своите годишни извештаи за примена на оваа Конвенција активностите кои се преземени во спроведувањето на оваа политика, како и резултатите постигнати со тие активности.

Член 4

Сите мерки кои ја погодуваат личноста за која оправдано се сомнева или утврди дека се занимава со активности со кои се *загрозува сигурноста на државата* нема да се смета за дискриминација, под услов дека таа личност има право на жалба до надлежниот орган воспоставен во согласност со националната практика.

Член 5

Не се сметаат за дискриминација посебните мерки за заштита или помош предвидени со други конвенции или препораки, што ги усвоило Меѓународното собрание на трудот.

Секоја членка може по советувањето со репрезентативната организација на работодавачите и работниците, доколку постојат, да утврди дека не се сметаат за дискриминација другите посебни мерки наменети за задоволување на посебните потреби на лица за кои општо е признаено дека поради својот пол, годините на живот, инвалидност,

семејни одговорности, односно општествена или културна положба им треба посебна заштита и помош.

Член 6

Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција се обврзува дека ќе ја применува надвор од матичната територија, во согласност со одредбите на Статутот на МОТ.

Член 7

Формалните ратификации на ова Конвенција се доставуваат до генералниот директор на МОТ заради регистрација.

Член 8

Оваа Конвенција ги обврзува само оние членки на МОТ чии ратификации се регистрирани кај генералниот директор.

Таа влегува во сила дванаесет месеци од датумот кога кај генералниот директор се регистрирани ратификации на две членки.

Потоа, ова Конвенција влегува во сила во однос на секоја членка дванаесет месеци по датумот на регистрацијата на нејзината ратификација.

Член 9

Членка која ја ратификувала оваа Конвенција може да ја откаже по истек на рок од десет години од датумот кога Конвенцијата влегла во сила, со акт кој се доставува до генералниот директор на МОТ поради регистрација. Отказот почнува да делува една година по датумот кога е регистриран.

Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и која во рок од една година по истекот на времето од десет години од претходниот став не ја откаже Конвенцијата, според одредбите на овој член ќе биде обврзана за уште еден период од десет години, а потоа може да ја откаже Конвенцијата по истекот на секој нов период од десет години според условите предвидени во овој член.

Член 10

Генералниот директор на МОТ ја нотифицира на сите членови на МОТ регистрацијата на сите ратификации и отказите што му ги доставиле членките на Организацијата.

Нотифицирајќи ја на членките на Организацијата регистрацијата на другите доставени ратификации која е потребна оваа Конвенција да влезе во сила, генералниот директор ќе ги предупреди членовите на Организацијата на датумот кога Конвенцијата влегува во сила.

Член 11

Генералниот директор на МОТ му ги доставува на главниот повереник на Обединетите нации заради регистрација во согласност со членот 102 од Повелбата на Обединетите нации потполните податоци за сите ратификации и изјавите за отказ што ги регистрирал во согласност со одредбите на претходниот член.

Член 12

Кога ќе смета за потребно, Управниот одбор на МОТ ќе му поднесе на Општото собрание извештај за примената на ова Конвенција и ќе ја разгледа потребата за внесување на прашањата за нејзина потполна или делумна ревизија на дневен ред на Собранието.

Член 13

Ако Собранието усвои нова конвенција со која оваа Конвенција ќе биде ревидирана во целост или делумно, тогаш, доколку со новата конвенција не се утврди поинаку:

- ратификацијата на новата ревидирана конвенција од страна на членките ипсо јуре значи откажување на ова Конвенција без оглед на одредбите од членот 9, ако и кога новата ревидирана конвенција влезе во сила;
- од датумот кога новата ревидирана конвенција влезе во сила, оваа Конвенција престанува да биде отворена за ратификација на членките.

Оваа Конвенција во секој случај останува во сила во сегашниот облик и содржина за оние членки кои ја ратификувале, а кои не ја ратификувале ревидираната конвенција.

Член 14

Англискиот и францускиот текст на оваа Конвенција еднакво се веродостојни.