

„ВЛИЈАНИЕТО НА ОБРАЗОВАНИЕТО, ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ЗАШТИТАТА НА РАБОТНИЦИТЕ ВРЗ РАБОТНИОТ ОДНОС”

Краток извадок

Како во светот, така и кај нас, во последната деценија на минатиот век и почетокот на овој век, во образовниот систем се сретнуваат мноштво иновации што се предизвикани од промените во опкружувањето. Од една страна, дојде до длабоки промени во хуманизмот и општествените уредувања, а од друга страна, техничко-технолошкиот развој доживува експанзија до невидени граници. Овие трендови ги диктираат стопанските субјекти, поточно нивните претприемачи и нивниот менаџмент.

Од науката се бараат нови решенија. Употребливата вредност на знаењето во некои подрачја е само неколку години. Брзината на пренесувањето на информациите постојано расте. Се продлабочува јазот меѓу развиените и неразвиените држави во светот, како и меѓу богатите и сиромашните во една држава. Процесот на глобализација се промовира во сите сфери. Во такви услови се менуваат системите на вредности, а со тоа и начинот на живеење.

Застарениот начин на работа, пак, доведува до тоа да се продуцираат кадри кои се несоодветно подготвени да одговараат на потребите на пазарот на трудот. Како императив на воспоставената филозофија на учење за цел живот, се наметнува потребата за институционализирање на системот на континуирано образование и образование на возрасните.

Процесот на едукација на човекот претставува стекнување на знаења, вештини и способности за совладување на начините за задоволување на потребите (образовна компонента) и стекнување животни и работни искуства, формирање ставови, развивање критички однос кон работата, доброто, вредностите на светот околу него (воспитна компонента).

Како што растат нивото на образование и возраста, така опаѓа нивото на индивидуалната несигурност во објективната работа, независно дали се работи за мажи или жени. Можноста за вработување на работното место расте со степенот на образование на работникот и работниот стаж до околу 20 години, а потоа оди надолно. Така, кај пообразованите лица се зголемува можноста за вработување на работното место. Сепак, степенот на можностите за вработување кој поединецот е во можност да го акумулира на работното место и тој се намалува во случај на раст на степенот на искуство и во случај кога работниот стаж го преминува прагот од 20 години. Со други зборови, она што работникот може да го научи на работното место, го достигнува максимумот откако тој ќе помине значително долг период работејќи во една иста компанија.

Остварување на гарантираните со закон права и заштитата на правата од работниот однос, даваат сигурност и ја зголемуваат желбата за исполнување на работните обврски. Зголемениот индустриски развиток ја зголемува и загрозеноста на животот и здравјето на работниците, со што се наметнува потребата на поголема заштита и отстранување на опасностите што доведуваат до таквата загрозеност. Тоа пред се треба да се постигне со подобрување на работните услови и нивно приспособување кон процесот на производство.

Клучни зборови: вработување, образование, работници, работодавци, договор за вработување, работно законодавство.

„THE IMPACT OF EDUCATION, RIGHTS, OBLIGATIONS AND PROTECTION OF WORKERS AGAINST EMPLOYMENT”

Abstract

How in the world, and here, in the last decade of last century and the beginning of this century, the educational system meet a multitude of innovations that are caused by changes in the environment. From one side comes to deep changes in humanity and social arrangements, and the other technical and technological development experienced expansion to rage boundaries. These trends dictate economic entities, that their entrepreneurs and their management. From science to seek new solutions. Usable amount of knowledge in some areas is only a few years. The speed of transmission of information is constantly growing. The widening gap between developed and underdeveloped countries in the world, and between rich and poor in a country. The process of globalization has been promoted in all spheres. Under such conditions are changing systems of values, and thus lifestyle.

Outdated operating mode can lead to it to produce staff who are inadequately prepared to meet the needs of the labor market. How imperative the established philosophy of learning aimed zhivopt, the need to institutionalize the system of continuous education and adult education.

The process of educating man is knowledge, skills and abilities ovladuvanje ways to meet needs (educational component) and speknuvanje living and working experiences, forming attitudes, developing a critical attitude towards work, good values of the world around him (educational component).

As we grow the level of education and age, so declining level of uncertainty in individual job objective, whether it is for men or women. Employability in the workplace grows with the degree of employee education and work experience to approximately 20 years, and then go down. Thus, the more educated people increases employability in the workplace. However, the level of employment opportunities that an individual is able to accumulate in the

workplace is reduced in the case of growth of the degree of experience in case work experience exceeds the threshold of 20 years. In other words, what the employee can learn on the job reaches the maximum after he passes substantially long period working in the same company.

Exercising rights guaranteed by law and occupational safety provide employment and increase the desire to fulfill job responsibilities. Increased industrial development increases the danger to life and health of workers, which raises the need for greater protection and elimination of hazards that lead to such a threat. It should primarily be achieved by improving working conditions and their adaptation to the production process.

Key words: employment, education, workers rabototdavci, contract of employment, labor law

Содржина

Вовед.....	8
------------	---

Глава 1

1.Образование.....	10
1.1.Основно образование.....	12
1.1.1.Промени во основното образование во Р.Македонија.....	14
1.2.Задолжително средно образование.....	16
1.3.Високо образование.....	20
1.3.1.Трендови во високото образование.....	20
1.3.2.Светски искуства во организирање на високото образование надвор од универзитетските центри.....	23
1.3.3.Состојби во високото образование во Р.Македонија.....	26
1.4.Образование и обука на возрасните.....	31
1.5.Поврзување на образованието и истражувањето со пазарот на трудот.....	33

Глава 2

2.Правна рамка на правата и обврските на работниците и работодавачите.....	36
2.1.Засновање на работен однос.....	37
2.1.1.Склучување на договор за вработување.....	37
2.1.2.Содржини на договор за вработување.....	40
2.1.3.Начин на престанување на договорот за вработување.....	41
2.2.Права на работникот.....	48
2.2.1.Забрана на дискриминација на работниците.....	48
2.2.2.Вознемирување на работното место.....	50
2.2.3.Работно време.....	55
2.2.4.Паузи и одмори.....	58
2.2.5.Плаќање на работата.....	60

2.2.6.Приправнички стаж, волонтерски стаж и пробна работа.....	65
2.2.7.Колективни договори.....	66
2.2.8.Остварување на правото на вработените на штрајк	69
2.3.Обврски на работникот.....	70
2.4.Права и обврски на работодавачот.....	72
2.5.Синдикати и здруженија на работодавачи.....	74
2.6.Инспекциски надзор во областа на работните односи.....	77

Глава 3

3.Заштита на работниците.....	79
3.1.Безбедност и здравје при работа на работниците.....	80
3.2.Пензиско и инвалидско осигурување на работниците.....	87
3.2.1.Осигуреници.....	87
3.2.2.Стекнување право на пензија.....	90
3.2.3.Остварување, користење и губење на правата.....	91
3.3.Мерки за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидни лица.....	93
3.4.Здравствена заштита на работниците.....	95
3.4.1.Права од здравствена заштита.....	96
3.5.Здравствено осигурување на работниците.....	96

Глава 4

4.Истражување.....	100
4.1.Предмет на истражување.....	100
4.2.Цел и задачи на истражување.....	100
4.3.Хипотези на истражувањето.....	101
4.4.Варијабли на истражувањето.....	102
4.5.Популација и примерок на истражувањето.....	102
4.6.Методи, техники и инструменти на истражувањето.....	103
4.7.Спроведување на истражувањето.....	103

4.7.1. Анкета.....	103
4.7.2. Обработка на податоците од истражувањето.....	105
4.7.3. χ^2 квадрат тест.....	115
Заклучок.....	119
Користена литература.....	122

Вовед

Денес во светот постои силно изразена тенденција за создавање претприемничко општество, како во развиените земји, така и во земјите во транзиција. Основата на секое претприемничко општество е создавање на претприемничка свест и култура кај секој поединец и општеството во целина. Евидентно е дека во земјите во транзиција, а особено во нашата држава, постои слабо приспособен систем на образование и обука, како еден од аспектите на човечките потенцијали. Образовните институции имаат проблем во справувањето со растечките потреби, но и со бројот и разновидноста на целните групи. Една од причините е големиот недостаток на флексибилност и адаптација во структурите на овие институции и нивниот пристап кон промените. Нивната ригидност ги спречува дури и во приспособувањето и преформулирањето на курикулумите. Образовните системи се уште се стремат да стават прекумерен акцент на академското знаење. Во овој контекст треба да се афирмира доживотното учење.

Поради ова, во сферата на образованието се промовираат некои нови трендови. Еден од нив е стекнувањето нови вештини за сите или универзален и континуиран пристап до учењето, со цел да се добијат и подобрат вештините, потребни за партиципирање во општеството во кое што знаењето е од голема важност. Еден од начините би бил да се бара согласност, преку социјалните партнери, со којашто компаниите ќе поставуваат цели за продолжителното или континуирано оспособување.

Иновациите во наставата и учењето или развивањето ефективни методи на учење и подучување за континуумот на учењето за цел живот, станува клуч за успехот. Системите за учење мора да се адаптираат кон променливиот начин на живеење. Пред се, ова значи целосна ревизија и реформа на иницијалното образование и оспособувањето за работното место.

Овој континуитет на стекнување на знаења во текот на целиот живот, ја зголемува способноста за работа и значително влијае врз секое

понатамошно напредување во истата. Секој повисок стекнат степен на образование ја зголемува можноста за вработување и секако можноста за повисока работна позиција.

Покрај стекнатото образование, со самото започнување на работната активност на секој поединец, започнува влијанието и на други фактори врз остварувањето на работните обврски. Овозможувањето на добивање на сите права на работникот од страна на работодавачот, што му следуваат согласно законите, ја зголемува и успешноста на поединецот во работата. Неговата заштита од негативните влијанија при извршувањето на работните обврски е уште еден фактор кој влијае на успешно завршената работа. Позитивното или негативно влијание на овие фактори, зависи пред се, од степенот на постигнатата сигурност на работниците, нивната безбедност и воглавно преземањето на сите мерки од страна на работодавачот да го заштити својот работник при извршувањето на работата.

Со каков степен на образование се стекнуваат работниците, можноста за вработување, согласно стекнатото образование, како и потребата од образување и обуката во текот на целиот живот, ја претставуваат основата на оваа тема. Со самото вработување пак започнува влијанието на други фактори врз работата, помеѓу кои правата, заштитата на работниците, но и извршувањето на работните обврски, со што се наметнува потребата од истражување на влијанието на овие фактори. Кои права им следуваат на работниците, колку тие се запознати со нив, дали ги остваруваат своите права, дали се доволно заштитени и безбедни при извршувањето на работните обврски, се прашања кои се обработени во оваа тема и кои имаат значење за правилно функционирање на работниот однос и, воедно, остварување на продуктивноста на работниците во работниот процес.

Глава 1

1. ОБРАЗОВАНИЕ

Системот на формалното образование во Македонија е составен од: основно образование, средно образование и третостепеното – универзитетско образование. И покрај последните трендови на воведување задолжително средно образование, како и зголемување на високообразовни установи во целата земја (од ко ефектите, најверојатно, ќе се покажат на долгорочен рок), бројот на образовните постигнувања се уште е низок. Според податоците на Државниот завод за статистика, во 2008 година, образовната структура на населението покажува дека од вкупниот број лица на возраст од над 15 години, повеќе од половината, или 46,4%, се лица кои немаат никакво, или имаат ниско ниво на образование (неписмени, со нецелосно основно, или само со основно образование). Исто така, кај лицата со најниско образовно постигнување, постои највисока стапка на невработеност. Во 2008 година, кај оние без образование имаше стапка на невработеност од 53,2%, кај оние со незавршено основно и средно образование имаше помала стапка на невработеност, од 35,1%, додека кај оние со основно и средно образование стапката на невработеност изнесуваше 41,8%. Овие податоци говорат дека образовниот статус, исто така, е од големо значење за статусот на лицето на пазарот на трудот.

Според истражувањето на Агенцијата за испитување на јавното мислење и комуникации - „Рејтинг“ во 2009 година, 27,2% од лицата се невработени. Според нивото на нивното образование, 56,9% од невработените лица во истражувањето беа со средно образование, 25,9% се невработени, со основно образование, а 17,2% биле невработени, со висок степен на образование. Овие броеви се слични со официјалната статистика, според која невработените доаѓаат од групи со понизок статус на образование.

Перцепциите на граѓаните, во однос на образованието, покажуваат дека економската криза има значително влијание врз трошоците на домаќинствата за образование, посетата на училиштето, постигнувањето на повеќе нивоа на образование, како и воопшто, на намалувањето на владини инвестиции во образованието. Од вкупно 1.038 испитаници, 46% не беа вклучени во образованието (ниту членовите на нивните семејства). Оттука, анализата ќе се фокусира на перцепциите од преостанатите 54% од испитаниците. Меѓу оние кои учествуваат, или имаат член на семејството кој посетува одредено ниво на образование, 28%, или мнозинството кое преовладува, рекле дека трошоците за образованието во нивното домаќинство се зголемени во изминатата година, 19% одговориле дека останале исти, додека само 5% се изразиле дека нивните образовни трошоци се намалени. Ова го наметнува заклучокот дека и покрај интензивирањето на владините активности во врска со субвенционирањето на образовните трошоци во 2009 година (односно бесплатни учебници, превоз), се уште семејствата во Македонија во текот на економската криза, се соочуваат со тешкотии во однос на обезбедувањето на нивното образование. Меѓу оние 28%, чии трошоци за образование се зголемиле, повеќето се студенти, главно се од албанско етничко потекло, најмногу живеат во руралните места, во југозападниот регион.

Посетата на училиштето, исто така, се покажа како тешка во текот на минатата, или оваа година, за 28% од испитаниците, додека 25% не искусиле таков проблем. Главни причини за тешкотиите за посетување на образованието во текот на економската криза беа: скапото образование, воопшто - 19%, трошоците на материјалот за студирање - 7% и трошоци за патување - 2%. Еден загрижувачки аспект сигнализирани во ова истражување е намалениот капацитет, или тешкотиите во овозможувањето на продолжувањето на натамошното образование, или за оние кои веќе се во образованието. Значи, 29% велат дека тие ќе бидат соочени со финансиски тешкотии за да обезбедат натамошно образование за себе, или

за членовите на своето семејство, додека 7% рекоа дека тие нема да можат воопшто да го поддржат своето лично образование, или натамошното образование на член на домаќинството. Во оваа категорија (7%) спаѓаат, претежно, оние лица кои работат со скратено работно време, или домаќинките, но, исто така, и невработените, лица од албанската етничка припадност, лица кои живеат во северозападниот и западниот регион, како и оние со месечни примања до 10.000 денари.

1.1.1.Основно образование

Меѓународната репутација на Република Македонија е непосредно детерминирана од востановувањето на високи стандарди во образованието, засилување на креативноста и иновациите, негувањето на мултиетнички специфичности, како и културните различности и употреба на современа информациска и комуникациска технологија.

Основното образование во овој процес е клучно, пред се поради тоа што се работи за првиот значаен социјален контекст (вон семејството), каде се стекнува односот кон знаењето, одговорноста и работните навики и се социјализира во духот на општествените вредности. Ниеден повисок образовен степен не може во целост да ги надомести пропустите и грешките направени во рамките на основното образование.

Промените, како светски тренд во основното образование, кај нас се разбираат и прифаќаат како неминовност условена од потребите за отвореност и кореспонденција на нашето образование со она во развиените земји. Тоа значи надминување на еден систем кој е недоволно стандардизиран, стереотипен, традиционалистички, се уште генерално авторитетен и полн со академизам. Систем, кој негува стил на работа, во кој учениците претежно паметат, а не разбираат, знаат, но не умеат.

Основното образование како прв степен на образование, во Република Македонија се базира на почитувањето на следниве основни

принципи:

-Квалитет

Задолжителниот карактер на основното образование ја наложува потребата од востановени механизми за континуирано градење стандарди и имплементирање на конзистентна методологија на аналитичко-развојно следење на клучните индикатори на успешност и квалитет на основното образование.

-Опфат

Основното образование ќе функционира со максимална опфатеност на генерацијата, а со цел да се создадат основни предуслови за натамошно образование и(ли) подготовка на младите за стекнување основна култура на работното ангажирање и работни навики за вклучување во процесите на трудот.

За таа цел, неопходна е континуирана грижа на локалните власти за образовна анимација на семејството, родителите и средината во која расте детето-ученик, за формирање свест за вредностите на образованието и чувство на индивидуална потреба од образование. Ова особено се однесува на руралните средини, меѓу женската популација и на средините со нагласено влијание на предрасуди и традиционализам.

-Еднаквост, рамноправност

Основното образование, како уставно загарантиран степен преку кој припадниците на заедниците имаат право слободно да го изразуваат, негуваат и развиваат својот идентитет и особеностите на своите заедници, нужно применува еднаков третман на сите деца без разлика на нивната етничка, верска и полова припадност, јазик, социјално-економски статус и место на живеење, и способности/пречки во развојот/учењето. Основното образование е единствено и бесплатно, остварува идентични цели и задачи насочени кон пренесување на општествено прифатените вредности. Задолжителноста и единственоста на основното образование се основа на еднаквоста на секој поединец во општествената заедница.

-Пристапност

Основното образование е пристапно за сите граѓани под еднакви и исти услови, тоа е отворено за потребите на индивидуалниот развој на секој поединец, блиско за сите, во однос на дефинираните цели и предуслов за образовно напредување на сите граѓани во општеството во текот на целиот живот.

1.1.2.Промени во основното образование во РМ

Во светот не постои единствен модел на задолжително образование ниту единствен модел на училиште, со кои во потполност ќе се задоволат потребите на населението и државата. Всушност, тоа и не е возможно. Секоја промена на задолжителното образование мора да има предвид два аспекта на појавата:

1. трендовите во земјите во светот, пред сè европските;
2. специфичноста на земјата (економската моќ на државата, училишната мрежа, капацитетот, кадрите и сл.).

Општ тренд во светот е должината на задолжителното образование, како најизразена форма на одговорност на државата, постојано да се зголемува. Ако во минатото горниот лимит на задолжителното образование беше поставен на крајот на основното и пониското ниво на средно образование, денес тој е поставен во повисоките степени и во потполност го зафаќа средното образование. Поради тоа, во поразвиените земји во светот, задолжителното образование може да се сретне со 9, 10, 12, па и со повеќегодишно траење. Со измените на Законот за основно образование („Службен весник на РМ” број 63, 2004) е предвидено воведување на подготвителна година, како дел од задолжителното деветгодишно образование. Со тоа, досегашното задолжително образование од 8 години се зголеми на 9 години.

Настојувањето да се постигне 100% опфат во основното образование и да се намали осипувањето и напуштањето на школувањето на учениците,

досега се манифестираше со прземање на соодветни мерки и тоа:

-Воведување на казнени мерки во законската регулатива за родителите кои не ги пуштаат своите деца во училиште и училиштата каде оваа појава се манифестира. И покрај тоа што оваа одредба е се уште на сила, поради недостаток на прецизна евиденција и отсуство на механизми на контрола, таа воопшто не се практикува.

-Подобрување на инфраструктурните капацитети. Со оглед на малите инвестиции кои се преземаат во оваа сфера и често нерационалното трошење на финансиските средства за оваа намена, состојбата со инфраструктурните капацитети во државата е крајно алармантна.

-Професионално усовршување на наставниот кадар, активност која покрај БРО, во најголем број случаи, ја спроведуваат невладини меѓународни организации. Ова настојување треба да резултира со осовременување на воспитно-образовниот процес и воведување на современи модели на настава кои ќе го елиминираат позицирањето на процесот на учење на просечниот ученик и ќе ги земат во предвид индивидуалните капацитети и интереси на учениците. Но поради отсуство на систематски пристап (механизми за следење и вреднување, слаба мотивација, недостаток на финансиска стимулација и сл.) оваа мерка не ги даде очекуваните резултати.

Остварување на ефективно основно училиште во Република Македонија е овозможено со прземање на конкретни мерки и активности кои доведоа до целосна промена на основното образование. И тоа:

-во насока на современите образовни тенденции, е извршен развој, осовременување и прилагодување на наставниот план и програмите преку растоварување на наставниот план и програмите со Концепцијата на образовен излез. Ова се одвива преку растоварување на наставниот план и програмите, вклучувајќи го и модуларното прилагодување на наставните програми;

-дефинирање стандарди за квалитет на учебниците во основното

образование, базирани на концепцијата Резултати од учењето (Learning Outcomes);

-усовршување на иницијалното образование на наставниците, реформирање на универзитетскиот курикулум за наставничките профили, во согласност со новата структура на задолжителното образование;

-градење на систем за обезбедување и контрола на квалитетот во основните училишта, образование и обука на кадарот кој ќе ја спроведува контролата на квалитетот во предучилишното, основното и средното образование;

-развивање механизми за мониторинг на состојбата со децата во и надвор од системот на образование. Развивање концепт за работа со деца од ранливите групи, како и обезбедување на бенифиции за школување на оваа категорија деца;

-создавање на услови и градење на концепт и програма за работа со учениците со посебни потреби;

-градење на програма за рано откривање и работа со талентирани и надарени ученици;

1.2.Задолжително средно образование

„Во поглед на еднакви животни можности, изгледа дека за сите деца е подобро да се обврзани од закони за задолжително школување. Сепак, самото присуството во училиште, без водење грижа за квалитетот на постигнувањата, не може да биде целта на задолжителното школување.”¹ – Џоана Кригтон.

Комитетот за економски социјални и културни права на ОН во извештајот за Македонија (2006), особено ја истакнува својата загриженост

¹ School Dropouts: Disadvantaged, Disaffected, Disappeared: Johanna Crighton, во Monitoring School Dropouts, OSI, 2007; достапно на: http://www.edupolicy.net/images/old/180_domonitoring_book.pdf

за проблемите со слаба проодност од основно во средно образование, како и високото ниво на осипување². Се нагласува дека во Македонија, пристапот до средно образование е прилично отежнат за одредени категории на лица, особено од подалечни рурални средини, од ромска етничка припадност, девојчиња од муслиманска вероисповест и деца од социјално загрозени семејства. Ова е една од причините за измените во законот за средно образование, кое од учебната 2008/09 стана задолжително за сите завршени осмоодделенци.

Законот за изменување и дополнување на законот за средно образование го регулира средното образование³ како „задолжително за сите граѓани и бесплатно во јавните средни училишта” (член 3). Законот предвидува високи казни за родителите/старателите чие дете нема да се запише во средно училиште или нередовно ќе го посетува истото (1000 ЕУР) (член 4). Со цел обезбедување на поголема достапност до средното образование, од учебната 2008/09 е укината партиципацијата, а обезбеден е и превоз за ученици од прва година кои живеат над 2,5 километри подалеку од училиштето каде се запишани, како и бесплатно сместување во ученичките домови. Од 2009/10 беше планирано да се обезбедат бесплатни учебници за сите ученици, со цел уште повеќе да се намалат трошоците за образование⁴.

²United Nations Economic and Social Council (2006), Consideration of Reports Submitted by States Parties under Article 16 and 17 of the Covenant: Concluding Observations of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, E/C.12/MKD/CO/1, 24 November 2006, стр.4

³Сл.Весник на Р.Македонија бр. 49, 18.04.2007

⁴ За жал, иако планиран, бесплатниот превоз во 2008/09 започна со задоцнување и не беше организиран за сите ученици додека во 2009/10 најголемиот дел од учениците ги добија учебниците со задоцнување, додека мнозинството ученици од техничките училишта нема да ги добијат (Учениците два месеца чекаат на

Целта на Законот е обезбедување на стопроцентен премин на учениците кои завршуваат основно во средно образование.

Дебатата околу оправданоста на задолжителното образование е постојана и застапена во речиси сите држави. **Поддржувачите** на политиката на зголемување на годините на задолжително средно образование ги нагласуваат придобивките како: подобрување на состојбата на пазарот на труд, намалување на социјалните разлики помеѓу населението, намалување на можностите за злоупотреба на детскиот труд и сл.⁵. **Критичарите** на политиката, пак, го проблематизираат концептот на 'задолжителност' во услови кога квалитетот на образованието е низок, социо-економската положба на семејствата е слаба и голем број деца во училиште се принудени да прават активности против сопствената волја⁶. Winch (Винч) и Gingell (Гингел) нагласуваат дека „Ако децата се присилуваат на образование, тогаш е потребно да се даде добра причина која ќе ги мотивира да го посетуваат образованието“⁷.

Македонските граѓани по пласирањето на идејата за задолжително средно образование, генерално покажаа поддршка за политиката. Анкетата спроведена од ЦИКП пред стапување на законот во сила укажува дека речиси 83% од испитаниците ја поддржуваат идејата, додека 12% не ја поддржуваат, а 5% немаат изграден став. Поголеми поддржувачи беа жените и граѓаните со повисоко образование (средно и високо)⁸. Податокот дека помал број од граѓаните со пониско образование ја поддржуваат идејата за задолжително средно е загрижувачки, имајќи во предвид дека тие се

ветеното, па решија да се снаоѓаат сами: Бесплатните учебници прескапи, Време, 19.10.,2009)

⁵In Defence of Compulsory Education, K. Williams, Journal of Philosophy of Education, Vol 24, No.2, 1990, во Анализа за потребата од задолжително средно образование (достапно на pravo.org.mk)

⁶Key Concepts in the Philosophy of Education, C.Winch, J.Gingell, Routledge, 1999

⁷Ибид., стр.39

⁸Колку граѓаните ги поддржуваат новите мерки на владата? 21.11.2006,ж <http://www.crpm.org.mk/Papers/PoddrzhkanamerkitenaVladata.pdf>

најчесто претставници на ранливите категории граѓани чија транзиција во средно образование е најкритична.

Во наредната анкета, спроведена во август 2009, процентот на испитаници кои ја поддржале идејата за задолжително средно, се покачил на 91%. Само 5% се против оваа политика, додека 4% не се изјасниле⁹. Интересно, за разлика од претходната анкета, овој пат политиката во поголем процент ја одбиваат лицата кои се изјасниле како вработени и оние со високо образование. Веројатно тие во поголем степен ги следат контроверзиите околу имплементирање на политиката и се покритични во поглед на нејзината успешност.

Иако **експертската јавност**, воглавно, позитивно ја прифати идеата, главните забелешки се однесуваат на проблематичната реализација на конкретните политики, т.е. недоволната подготвеност на институциите за реализација на предвидените активности и ненавременото надминување на препреките (обезбедување на бесплатен превоз и сместување, справување со практиката за плаќање партиципација во училиштата, недоволните просторни услови во некои училишта, конфузијата околу обврските на локалната, централната власт и училиштата и сл.). Исто така, критикувана е и одредбата за плаќање на високи парични казни за незапишување, со што одговорноста комплетно се лоцира кај семејствата (кои најчесто се социјално загроени), наместо кај државните институции. Се јавија и бројни забелешки во врска со процесот на консултативност, особено поради фактот што отсутнуваа консултации со граѓаните, општинските власти, училиштата и останатите главни имплементатори на политиката¹⁰. Ова

⁹ Податоци од телефонска анкета на ЦИКП спроведена на 600 испитаници во текот на август 2009

¹⁰ Образованието задолжително, но недостапно: Хендикепиран однос кон учениците со пречки, Време, број 1725, 20.07.2009 / Проблематичен стартот на задолжителното средно образование, Deutsche Welle, 07.08.2008 / Задолжителното средно се уште е утопија, Глобус, број 62, 24.06.2008

резултираше со бројни закочувања во процесот и некомплетно реализирање на дадените ветувања. Сето ова укажува дека иако генерално перцепирана како добра идеја, неопходно е превземење на навремени мерки за успешна реализација која нема да биде на сметка на квалитетот на образовниот процес. Имплементирањето на оваа политика не подразбира само слободен пристап до средно образование, туку и неселективност, како и соодветно осигурување на квалитетната оспособеност на учениците¹¹. Самиот висок степен на запишување и завршување на средното образование не гарантира високо ниво на писменост. Значи, вистинското влијание на образованието не зависи само од организациските и технички решенија, туку пред се од оптималниот избор на програми за средно образование, структурата на наставните програми и начините на нивна имплементација.

1.3.Високо образование

1.3.1.Трендови во високото образование

Во минатото, јавните универзитети беа тие што ги задоволуваа потребите на пазарот на трудот за високообразовани кадри. Меѓутоа, процесите на глобализација, политичката трансформација и јакнењето на приватната иницијатива, во голема мера го нарушија тој однос. Денес, пазарот на трудот воспоставува нови релации и односи, надминувајќи ги тесните национални рамки и го проширува својот опфат на интернационално рамниште. Поради динамиката што ја развива, пазарот на

Средното образование-задолжително!, BBC Macedonian, 11. Април 2007 / Општините против избрзана образовна реформа: Нема пари за задолжително средно, Вест, број 2373, 5.15.2008 / Дволичноста на храбрите реформи, Време, број 1056, 02.05.2007

¹¹ Види: http://www.see-educoop.net/education_in/pdf/bela_knjiga-07-cro-hrv-t02.pdf, стр 37

трудот има потреба од флексибилна и динамична образовна понуда, која можат да ја задоволат само флексибилни и динамични образовни установи. Поради тоа, јавните високообразовни установи се исправени пред предизвикот да ја променат својата досегашна поставеност и да развијат нова структурна и организациска поставеност, која ќе биде компатибилна со сеопштите промени на пазарот на трудот.

Внатрешните процеси на трансформација и процесите на глобализација, на планетарно ниво, силно се одразија во редицајнирањето на целокупната структура на општеството, со што се јави потребата од национална и интернационална соработка и компатибилност на системите, а со тоа и иновирање на улогата и структурата на високото образование, како значаен фактор во остварувањето на таа компатибилност.

Потребата од стратешки приод во трансформацијата на високото образование не произлегува само од промените што се случуваат на национално ниво, туку таа е импликација и од влијанието на т.н. надворешни, т.е. глобални, сеопшти фактори на влијание што го детерминираат високото образование и во другите земји во светот.

Новата планетарна архитектура, дизајнирана според влијанието на политичката, економската, културната и еколошката глобализација, имплицираше иницијативи кои имаат за цел зближување на народите во светот и решавање на проблемите со кои тие се соочуваат, или како што истакнуваат потписниците на The Magna Charta of European Universities (Магна - повелба на Европски универзитети): во идниот (XXI) век иднината на човештвото се повеќе зависи од културниот, научниот и технолошкиот развој, кој се создава во средиштата на културата, знаењата и истражувањата, како што се универзитетите; задачата, универзитетите да го шират знаењето меѓу младите генерации, подразбира дека во современиот свет тие мора да му служат на општеството како целина и дека културната, социјалната и стопанската иднина на општествата особено бара значајни вложувања во доживотното образование; универзитетите

мора на идните генерации да им пружат образование и обука кои ќе ги научат - а преку нив и другите луѓе - да ја почитуваат хармонијата меѓу животната средина и животот сам по себе.

Денес во светот високото образование доживува силна експанзија. Се претпоставува дека во моментот студираат повеќе од 150 милиони студенти. Исто така, на пазарот на трудот настанува интензивна либерализација со отварање на приватни високообразовни институции насекаде низ светот.

Динамичниот развој на високото образование, како и многуте интервенции што се преземаат, ја наметнаа потребата, меѓународната заедница во 1999 година да воспостави рамка за развој на високото образование олицетворена во Болоњската декларација¹². Поради сложеноста на промените во високото образование, засновани на оваа декларација, сите активности во овој домен се нарекуваат Болоњски процес. Основни цели на овој процес се: унапредување на квалитетот на високото образование, подигнување на нивото на ефикасност на студирањето, подобрување на мобилноста на студентите и на академскиот кадар, приспособување на високото образование кон потребите на меѓународниот пазар на труд преку зацврстување на компетенциите на дипломците, зацврстување на врските меѓу високото образование и науката итн.

Исполнувањето на овие цели е овозможено преку примена на соодветни инструменти од кои позначајни се ЕКТС како алатка за мобилност, трите циклуси во академското образование како решение за унапредување на ефикасноста, системот на екстерна евалуација и самоевалуација како гаранција за квалитетот, развојот на рамките на квалификации и воведувањето додаток на диплома, како инструменти за

¹²Болоњска декларација 1999 година и коминикеа од Прага, Берлин, Берген, Лондон и од Лувен .

приближување на високото образование кон потребите на пазарот на трудот, подигнување на нивото на инвестициите во истражувањето, како предуслов за приближување на науката и на високото образование итн. За спроведување на овие мерки, ЕУ и меѓународната заедница ставија на располагање значителни финансиски средства, со кои е овозможено успешно спроведување на Болоњскиот процес. Со оглед на тоа што националниот буџет воопшто или сосема малку е ориентиран кон поддршка на овој процес, средствата од ЕУ за програмите ТЕМПУС, ЕРАСМУС, СОКРАТЕС, како и од други меѓународни извори се клучниот финансиски инструмент за спроведување на очекувањата од Болоњскиот процес.

Во последните неколку години, поради паушалноста на овие интервенции во одредени средини и поради евидентниот недостиг од средства, почнува да се јавува своевиден отпор кон Болоњскиот процес и тоа во средини во кои високото образование постигнало значителен степен на развој.

Овие резерви, пред се, се однесуваат на формализирањето на факултетските дипломи, нарушувањето на квалитетот на наставниот процес, постојаното намалување на јавните инвестиции во високото образование, експанзијата и нелојалната конкуренција од приватните високообразовни институции во некои земји итн. Промотори на ова незадоволство во најголем број случаи се студентските организации, а поретко и универзитетската јавност.

1.3.2.Светски искуства во организирање на високото образование надвор од универзитетските центри

Практиката за отворање факултети или организирање студии надвор од универзитетските центри, во меѓународни рамки, не е непозната. Евидентно е дека во моментот овие процеси не се толку актуелни како во минатото бидејќи во меѓувреме се забележани многу недоследности во

нивното спроведување. Се чини дека најдолга традиција во организирање студии надвор од универзитетските центри има Франција. Според проф. Томас Хартле, од Националниот институт за истражување во земјоделието, сакајќи да ја зголеми опфатеноста на завршените средношколци во високото образование, но и да ги вклучи регионалните и локалните власти во финансирањето на третостепената дејност во Франција, во последните 50 години се отворени високообразовни институции во градови, кои можат да ги исполнат потребите на еден универзитетски центар. И таму е водена политика, чијашто цел била привлекување на избирачите во помалите градски средини, преку создавање нови универзитетски центри. За жал, доцна го согледале ризикот од можен неквалитет, поради што денес отворено се декларира дека универзитетските дипломи здобиени во мали градови, ја немаат тежината на тие од универзитетските метрополи.

Овој процес во Италија почнал малку подоцна, односно во 80-тите години од минатиот век. Проф Стефано Грегго – проректорот на Туша Универзитетот од Витербо, смета дека ваквите студии толку многу се прошириле, што новите тенденции водат кон нивно укинување. Генералната перцепција во Италија за овие т.н. екстерни курсеви е негативна поради губењето на чувството за сериозноста и за сложеноста на универзитетското образование меѓу студентите.

Во Финска, покрај 16 државни универзитети, постојат уште шест универзитетски центри во градови што немаат универзитети, а во кои се организира високо образование. Кари Питканен, заменик-директорот на Националниот совет за образование на Финска, согледува дека и покрај делумната оправданост на оваа диверзификација во високото образование заради огромната територија и долгите дестинации, високообразовниот систем во Финска е премногу раситнет, а тоа почнува сериозно да влијае врз квалитетот на образовните услуги.

Професорот Шнибергер од Универзитетот во Мисури објаснува дека универзитетите во САД организираат студии од неформален карактер и

главна целна група на овие студии се веќе вработени лица, кои надвор од работното време сакаат да се доквалификуваат или доусовршат. Овој тип студии наречени интернет курсеви, се реализираат преку посебни телекомуникациски центри што се наоѓаат низ одделни држави и се од привремен карактер, без здобивање кредити. Друг тип вакви курсеви се курсевите за наставници во местото на живеење.

Во последно време овие курсеви преку интернет станале конкурентни на студиите во кампуси (стационарни). Поради тоа се јавува сериозна резерва кон овие курсеви, кои доколку продолжат со ова темпо ќе ги потиснат класичните студии.

Индија е, исто така, интересна за анализа од аспект на вакви студии ако се имаат предвид територијата и популацијата. Само Отворениот универзитет „Индира Ганди“ за учење на далечина, има формирано 21 студиски центар со 167 програми и 1.600 курсеви во последните 20 години, со вкупно 1,8 милиони студенти. Најголем проблем во Индија е тоа што работодавците се уште не ги сметаат за сериозни дипломите здобиени на ваквите студии, па сега оваа еуфорија полска стивнува. Ова се ставовите на д-р Навин Кана, од Меѓународниот центар за генетско инженерство и биотехнологија во Њу Делхи.

Во Србија со години постојат факултети во неуниверзитетски центри. Таквите факултети се веќе етаблирани, а се наоѓаат во градови што можат да го поднесат товарот на високото образование.

Компликуваната политичка ситуација во Босна и Херцеговина услови создавање на државни универзитети речиси во сите кантони поради што и воопшто не е пристапено кон дисперзија на државните високообразовни институции. Од друга страна, пак, приватните високообразовни институции формираат факултети во помалите градови, но тие не се сериозна конкуренција на државните универзитети.

И, конечно, во Словенија постои практика на дисперзирање од страна на помалите универзитети, кои не можејќи да му парираат на квалитетот на

најголемиот државен универзитет, почнуваат да отвораат факултети по помалите места. Но, набрзо и таму оваа практика е прекината поради сериозното нарушување на квалитетот на високото образование.

Општ впечаток за овие студии во регионот, ЕУ и пошироко е дека тие се, главно, оптоварени со неквалитет, но со тенденција на нивно окрупнување. Како и да е, секаде постои страв дека овие студии, кои имаат различен карактер (преку интернет, на далечина, екстерни) стануваат нелојална конкуренција на класичните студии, а нивната натамошната експанзија не гарантира квалитет.

1.3.3. Состојби во високото образование во Р.Македонија

Високото образование е составен и неодвоив елемент од развојот на секоја земја. Тоа е не само најсилен агенс кој го детерминира општествено-економскиот развој на внатрешен план, туку и квалитет со кој земјата се легитимира себеси на надворешен план.

Политичката и економската глобализација на земјите во светот, пред сè европските, ја имплицираа потребата од образовна глобализација, како есенција на нивната одржливост, со посебен фокус на високото образование како основен столб на кој ќе се темели нивната идна манифестација.

Прашањето дали треба да се развива високото образование не е прашање на добра волја, туку обврска од чие исполнување зависи дали земјата ќе се најде во улога на статист или активен играч во процесите на глобализација, дали ќе ги трпи последиците од глобализацијата или ќе ги ужива благодетите, дали ќе избере „безбедност“ пропаѓајќи во својата статичност, или ќе ги прифати промените и храбро ќе се впушти во развивање на своите потенцијали и компетитивност, и истите ќе ги пласира на светскиот пазар како конкурентни квалитети.

Ваквата глобална архитектура, предизвика нагласена потреба од забрзана трансформација на целокупната поставеност на високото образование во Република Македонија и воспоставување на квалитет соодветен на потребите на земјата, кој истовремено е транспарентен и конкурентен во меѓународни рамки. Надминувањето на рецидивите од минатото и имплементацијата на меѓународно признатите норми и стандарди во високото образование ќе бидат императив во делувањето на Министерството за образование и наука и Владата на Република Македонија во наредниот период. Само на тој начин, високото образование во потполност ќе ја остварува својата мисија на национално и интернационално ниво.

Важно е целокупната трансформација на високото образование да се оствари во дадениот период поради потребата од остварување на динамика со динамиката на промените во земјите во Европа и негово активно вклучување во европскиот простор на високо образование. Развојот на образованието во Република Македонија треба да ги вклучува не само националните посебности, туку и современите трендови во високото образование во Европската унија и пошироко, треба да овозможи засилување на неговата улога во развојот на демократијата и граѓанското општество, развојот на пазарното стопанство на земјата и дефинирањето на местото на Република Македонија во глобалните интегративни процеси, како и негов придонес во создавањето на европскиот простор на високото образование.

На 19 септември 2003 година, Република Македонија стана рамноправен член на европското семејство на земји кои се обврзуваат да ги следат и реализираат препораките од Болоњскиот процес и заедничката определба за креирање на единствен европски простор на високо образование. Преземањето на обврските од Болоњскиот процес од страна на државата го става високото образование пред нови предизвици во неговата понатамошна трансформација.

Покрај редовните настојувања за подигање на квалитетот на студиите и нивната ефикасност, високото образование се соочува и со обврските за сопствено структурно, организациско и програмско дизајнирање, кое ќе биде транспарентно, конкурентно, компатибилно и препознатливо на европскиот пазар на академски услуги и пошироко. Ваквата нова состојба значи доследно почитување на зацртаните одредби, поставени во Болоњската декларација и нивно оживотворување.

Иницијативите за градење заеднички европски простор на високото образование ги ставаат високообразовните установи пред сопствено преиспитување и им даваат дополнителен импулс за вложување напори на нивниот пат за активно членство во семејството на европските универзитети и стекнување статус на респектабилни даватели на образовни услуги на широкиот европски академски пазар.

Како една од потписничките на Болоњската декларација, Република Македонија, а со тоа и Министерството за образование и наука, се обврза во првото десетлетие од XXI век да ја приспособи својата политика за да овозможи реализација на целите произлезени од Болоњскиот процес:

Усвојување на систем на лесно препознатливи и споредливи степени и воведување на додаток на дипломата (Диплома Суплемент), за да се овозможи проток на вработување на европските граѓани и меѓународна конкурентност на европскиот систем на високо образование.

Усвоен е систем базиран на три главни циклуси - додипломски, пост-дипломски и докторски студии. Пристапот кон вториот циклус е условен со успешно завршен прв циклус на студии, кој задолжително треба да трае најмалку 3 години. Степенот постигнат по три години се смета за потребен степен на квалификација на европскиот пазар на трудот. Вториот циклус ќе води кон магистериум, а третиот до докторат.

Воведен е и систем на кредити, како што е ЕКТС, како погодно средство за промоција на најширока размена на студентите. Кредитите можат да се акумулираат и надвор од високото образование, вклучувајќи го

и доживотното учење, под услови истите да ги признае универзитетот што ги прифаќа студентите.

Промоција на мобилноста со надминување на пречките за слободно движење, особено на:

-студентите: да им се даде можност за учење, да им се овозможи пристап до студиите и релевантните служби;

-наставниците, истражувачите и административниот персонал: да им се признае и валоризира времето што го минале во Европа на истражување, предавање или учење, без нагласување на нивните статутарни права.

Промоција на европската соработка во осигурувањето на квалитетот преку развивање на споредливи стандарди, критериуми и методологија.

Промоција на европската димензија во високото образование, особено во развојот на предметните програми, меѓуинституционалната соработка, шемите на мобилност и интегрираните студиски програми, обуката и истражувањето.

Доживотно учење, како суштински елемент на европскиот простор на високото образование. Во Европа, како општество базирано на знаење, прифаќање на концептот на доживотното учење е неопходно за соочување со предизвиците на компетитивноста, користењето на современи технологии и настојувањето да се унапредат социјалната кохезија, еднаквите можности и квалитетот на животот.

Вклучување на студентите како партнери во процесот на изградба на европскиот простор на високото образование. Зголемување на атрактивноста и компетитивноста на европскиот простор на високото образование, со цел да се прошират можностите за соработка и мобилност со земји надвор од европскиот простор на високото образование.

Докторски студии и синергија помеѓу европскиот простор на високото образование и европскиот простор на истражување, по пат на зајакната улога на истражувањето и оспособувањето за истражување и промоција на интердисциплинарноста.

Зголемување на мобилноста на докторско и постдокторско ниво и јакнење на институционалната соработка во рамките на докторските студии.

Реализацијата на овие цели, што треба да се извршат со целосно почитување на културните разлики, јазикот, националните системи на образование и автономијата на универзитетите, треба да овозможи изградба на европскиот простор на високото образование.

Од аспект на високото образование во Република Македонија, тоа треба да резултира со: зголемена ефикасност во студирањето; мобилност на студентите и академскиот кадар; подобрен квалитет на образовниот процес; активна улога на студентите во обезбедувањето квалитет; зголемување на можноста за вработување на дипломираниот кадар на националниот и на европскиот пазар на трудот; засилена научно-истражувачка работа; осигурена конкурентност и компатибилност на европскиот и на светскиот академски пазар.

Овие иницијативи директно ја детерминираат трансформацијата на високото образование и ја поставуваат државата пред сериозни предизвици да одговори на парашањата:

-Како треба да го постави високото образование и со какви механизми и инструменти тоа треба да располага за да ги подготви младите и возрасните за предизвиците што ги поставува современиот живот?

-Со каква архитектура на вредности треба да располага за да ги задоволи барањата на развојните процеси во создавањето на заедничкиот европски простор на високо образование, од една страна, и развојот на

националниот систем и разрешувањето на ургентните внатрешни проблеми во државата и зачувувањето на националната култура, од друга страна.

Во последниве неколку години, во високото образование во Република Македонија, се случува и процес на отворање нови факултети и студиски програми речиси во сите градови, процес познат како дисперзија, а уште го нарекуваат и деконцентрација на високото образование или, едноставно, негово ситнење.

Актуелната универзитетска мрежа во Република Македонија опфаќа пет државни универзитети со 57 факултети, шест приватни универзитети со 42 факултети и повеќе од 50 дисперзирани студиски програми, надвор од универзитетските центри.

1.4.Образование и обука на возрасните

Набљудувано од аспект на работната компетентност и конкурентност, остварување на социјалната кохезија и унапредување на квалитетот на животот, важно е да се одржат, кондицираат и подигнат на повисоко ниво работните и социјалните компетенции на возрасните. Со оглед на динамиката на промените кои го зафаќаат современиот труд и експлозијата *на-знаење* базирани работни места и потребите за ефикасна социјална инклузија и партиципација на возрасните, како и функционалното содржинско исполнување на нивното слободно време, повеќе од нужно е да се воспостави широка мрежа на формални и неформални даватели на образовни услуги. Во Република Македонија постојат следниве категории на понудувачи на образование и обука на возрасните: владини институции, невладини институции, приватни институции и институциите за основно, средно и високо образование.

Целни групи за кои агенцијата за државни службеници (АДС), како владина институција ги спроведува своите проекти за обуки се државните службеници во Република Македонија.

Министерство за образование и наука на Република Македонија преку својата организација на основни и средни училишта, основни училишта за образование на возрасни и високообразовни институции, има голема улога во сферата на формалното образование и обука на возрасни.

Агенцијата за вработување, како владина институција, својата дејност ја остварува врз основа на Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност и Закон за вработување на лица со посебни потреби. Правни акти со кои се регулира образованието и обуките на возрасните се: Правилник за обука, преквалификација или доквалификација на невработените или други лица и Правилник за работно оспособување на лица со посебни потреби.

Агенцијата за вработување, во областа на образованието и обуката на возрасни е активна од самото свое постоење. Во периодот од 1997 – 2008 година, Агенцијата делува во неколку подрачја, и тоа: поврзување на формалното, неформалното и информалното образование; поврзување на образованието и истражувањето со пазарот на трудот; развој на информациското општество.

Реализираните програми на Агенцијата за вработување се во согласност со целта за нејзиното постоење - вработување на невработените лица и подобрување на знаењата и вештините на невработените заради поголема конкурентност на пазарот на трудот, што истовремено претставува и главна насока на нејзино идно делување. Една од поголемите реализирани програми во областа на неформалното образование и обука на возрасните е програмата за обуки на невработени лица, за непознат работодавач, во траење од една година, односно, за 2007 година под име: Оперативен план за активните политики и мерки за вработување за 2008 година на Владата на РМ. Во фокусот на Агенцијата за вработување се:

-Обуки за познат работодавач;

-Обуки за работни клубови за изучување на странски јазици и информатика и работно оспособување на лица со посебни потреби;

-Пилот-проект за обуки, согласно потребите на пазарот на трудот за непознат работодавач.

Сите досегашни, сегашни и идни обуки на Агенцијата за вработување се наменети за една целна група – невработени лица во РМ, што се во нејзина евиденција. Главен партнер во спроведувањето на активностите за образование и обука на возрасни е Центарот за стручно образование и обука којшто е во состав на Министерството за образование и наука.

Позитивни искуства од досегашната работа на агенцијата за вработување се:

- Вработување на неопределено време на над 70% од невработените лица, преку обуки за непознат работодавач;

- Зголемување на конкурентноста на невработените - знаења и вештини со обуките во работните клубови;

- Работно оспособување на лицата со посебни потреби за одредена работа, за потребите на работодавачот.

1.5. Поврзување на образованието и истражувањето со пазарот на трудот

Кај нас постои големо несовпаѓање помеѓу образовниот систем и вештините потребни на пазарот на трудот, но образованието и обуката се одлучувачки за долгорочниот економски равој на државата, а особено за вработувањето. Системот на образование е значаен и составен дел на политиките за вработување, поради што и државата поставува соодветни цели, а согласно на нив спроведува и соодветни реформи во системот на образование во функција на создавање на поквалитетна работна сила, а со цел зголемување на вработувањето и забрзување на вкупниот економски

развој.

Образованието и истражувањето треба да комуницираат со променливите потреби во сферата на трудот. Овие потреби во голема мера ќе ги детерминираат карактерот и содржината на образовната политика и планирањето на образованието и обуката во идниот период. Ова поврзување би било поврзано со инсталирање на механизам за зголемена соработка со бизнисот и индустријата.

Образовниот систем треба да воспостави структура и организација која ќе овозможи негова функционална поврзаност со пазарот на трудот. Притоа, образовниот систем не смее да се грижи исклучиво за подготвувањето на нова работна сила и неговата грижа за сопствените парципенти не смее да престане во моментот на нивното напуштање на образовните установи. Современата поставеност на образовниот систем мора да ги почитува принципите на флексибилност, функционалност и отвореност. Негова грижа мора да бидат редовните образовни партиципенти, вработените, невработените и сите оние кои имаат потреба од образовна надградба. Динамиката на промените во образовниот систем, ја следи динамиката на промените во потребните компетенции, кои ќе ги диктира пазарот на трудот.

Функционирањето на образовниот систем мора да биде следено од редизајнирање на наставните планови и програми, чија основна функција мора да биде остварувањето и ефектуирањето на единството помеѓу: ученикот, општите знаења, професионално релевантните знаења и професионално специфичните знаења, заокружени со стандардот на компетенциите за одредена професија или занимање.

Актуелните потреби на стопанството никогаш не можат да се решат со изолиран образовен систем. Образовните услуги мора да го напуштат светот на формализираните стандарди и нормативи, да излезат надвор од училишните клупи и да се поврзат со светот на кој му требаат тие образовни услуги.

Поради ова, потребно е стручно оспособување за работа на учениците. Ова стручно оспособување кај нас е компонирано од два програмски дела. Првиот или заеднички програмски дел, се однесува на општо образование кое овозможува работно комуницирање и парцијално совладување на вториот, стручен дел. За првиот дел се проценува дека се доволни 150-200 наставни часа. Стручната компонента за ова образование треба да биде изведена од конкретните потреби на трудот за познат или за очекуван работодавец. Почетна основа треба да бидат потребните вештини за безбедно и квалитетно извршување на работните должности, а тие се реализираат како практична обука во училиштето или кај работодавецот. Овие содржини сочинуваат околу 70% од вкупното време за стручно образование. Во останатите 30% од времето за стручно образование, треба да бидат програмирани теоретски основи, нужни за разбирање и безбедно одвивање на работниот процес, како што се: познавање на материјалите, видовите и карактеристиките на типичните алати, карактеристиките на технолошкиот, односно услужниот процес и познавање на потребите и однесувањето на консументите за занимањата од областа на услугите (фризери, продавачи, бербери и сл.).

Глава 2

2.ПРАВНА РАМКА НА ПРАВАТА И ОБВРСКИТЕ НА РАБОТНИЦИТЕ И РАБОТОДАВАЧИТЕ

Со засновањето на работниот однос работникот има права и обврски кои произлегуваат од законите и Колективните договори. Секој работник е должен да ги познава своите права, како и да бара соодветна заштита доколку тие не се исполнети од страна на работодавачот, кој пак, од друга страна, треба да му ги посочи на работникот границите во коишто се протегаат неговите права. Работодавачот пак, ги поставува работните обврски коишто работникот треба да ги исполни и на кого му следуваат соодветни казни доколу не се придржува кон исполнување на своите задолженија. Секако, и определувањето на обврските, и казнувањето во случај на нивно неизвршување, мора секогаш да биде во согласност со Уставот, Законот и со Колективниот договор.

Прашањето за основните начела на работните односи укажува на карактерот и суштината на системот на работните односи во една земја, поради што, речиси во сите земји, тие своето место го имаат во Уставот и Законот за работни односи, како што е случајот и со Република Македонија.

Основни начела на новиот систем на работни односи и воопшто на трудовото право на Република Македонија се:

- начело на договорно засновање на работниот однос;
- начело на единственост на работниот однос;
- начело на доброволност;
- начело на еднаквост и рамноправност;
- начело на наградување според вложениот труд;
- начело на лична одговорност;
- начело на заштита при работа и на правата на работниците;
- начело на право на работа;

-начело на организирање на работниците и работодавците.

2.1.Засновање на работен однос

2.1.1.Склучување договор за вработување

Со промените од 1991 год. започна процес на градење на ново работно (трудова) законодавство во Република Македонија во нормативна и институционална смисла. Се до прогласување на независноста на РМ во 1991 год. се применуваше трудовото законодавство од поранешните заеднички држави. Со осамостојувањето на РМ започна процес на создавање на сопствено трудово законодавство. Во 1989 год. Република Македонија во Законот за работни односи го прифати решението присутно во современите трудови законодавства во светот, според кое работниот однос се заснова со договор за работа. Во 1993 година се донесе првиот Закон за работни односи на самостојна Република Македонија („Сл.Весник” бр.80/93 од 30.12.1993 година).

Договорот за вработување, секогаш се склучува во писмена форма и го потпишуваат работникот и работодавачот, кои се воедно и страни на договорот за вработување. На денот на потпишувањето на договорот за вработување еден примерок му се врачува на работникот, додека пак другиот се чува во работните простории на работодавачот каде што тој работи.

Пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување, работникот не може да стапи на работа, поради што работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (образец М1/М2) за работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата. Со денот на стапувањето на работа, исто така, започнуваат да се остваруваат правата,

обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос и во случај ако на тој ден работникот од оправдани причини нема да започне да работи.

На секое поединечно работно место, работодавачот е должен, со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата, при што работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата пропишани од страна на работодавачот. Договор за вработување работникот може да склучи за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време), или пак за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

Работодавачот ја обезбедува потребата од работници на следниве начини¹³:

1) огласување на јавен оглас во дневниот печат на товар на работодавачот;

2) објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон;

3) посредување на службата, надлежна за посредување, при вработување, преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица и

4) агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон.

Кога работодавачот ги објавува слободните работни места, тој не смее да врши дискриминација т.е. работното место да го објави само за мажи или само за жени, но секогаш има исклучоци и од ова правило, и тоа

¹³ Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158 од 09.12.2010 година со Дополнување од 08.04.2011 год. член 22 став 1.

доколку за вршењето на определена работа определениот пол е неопходен услов.

Со склучувањето на договорот за вработување произлегуват права и обврски, како за работникот, така и за работодавачот. Работодавачот може да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите, но не смее да бара податоци за семејниот, односно брачниот статус и планирање на семејството, односно доставување на други исправи и докази, коишто не се во непосредна врска со работниот однос. Тој може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот за вработување, но тоа не смее да се однесува на околностите коишто не се во непосредна врска со работата. Работодавачот мора пред склучувањето на договорот за вработувањето да го запознае кандидатот со работата, условите на работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место, за коешто се склучува договорот за вработување. Тој, исто така, е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно место кај работодавачот, за да ги осигури дека ја имаат истата можност за добивање вработување на неопределено време, како и другите работници. Друга обврска којашто ја има работодавачот е колку е можно повеќе да го олесни пристапот на работниците на определено работно време до соодветни можности за обука за подобрување на нивните способности, развојот во кариерата и професионалната мобилност.

Што се однесува до кандидатот, пак, тој е должен да му достави на работодавачот докази за исполнување на условите за вршење на работата и да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот, или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓа во контакт, но не

е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос. Кандидатите коишто не се избрани за слободното работно место имаат право, во рок од осум дена од денот на склучувањето на договорот за вработување писмено да бидат извесени, како и во рок од три дена да им бидат вратени сите документи што му ги доставиле на работодавачот како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

2.1.2.Содржина на договор за вработување

Договор за вработување секогаш ги содржи¹⁴ следните елементи:

1) податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;

2) датум на стапување на работа;

3) назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којшто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;

4) одредби за обврската на работодавачот да го информира работникот за ризичните работни места и посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата;

5) место на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;

6) време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;

¹⁴ Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158 од 09.12.2010 година со Дополнување од 08.04.2011 год., член 28 став 1.

7) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;

8) одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;

9) одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според Законот, Колективниот договор и Договорот за вработување;

10) одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според Законот и Колективниот договор;

11) одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и

12) наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот.

Измените на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување, кој се склучува во иста форма, како и договорот за вработување и овие измени можат да бидат предложени од двете страни т.е. работникот и работодавачот, но и можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото.

2.1.3. Начини на престанување на договорот за вработување

Утврдувањето на начините, основите и условите за престанување на работниот однос има за цел заштита на работникот од предвремено престанување на работниот однос, кои често се граничат и со самоволие на работодавецот, што ја исклучува желбата и потребата на работникот и натаму да остане на работа, особено во случаите кога не се исполнети условите за престанување на неговиот работен век. Овие начини и услови се пропишани во Законот за работни односи на РМ, со што, договорот за вработување може да престане од повеќе причини и тоа:

Со **изминувањето на рокот** за којшто бил склучен, доколку е склучен договор за вработување на определено време, односно кога договорената работа е завршена или со престанувањето на причината, заради којшто бил склучен;

Со **смртта** на работникот, како и со смртта на работодавачот (физичко лице);

Во случаи на отворање на **постапка за престанок** на работодавачот, се обезбедува и право на исплата¹⁵ на:

1) нето плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеца пред отворањето на постапката за престанок на работодавачот;

2) обештетување за повредите при работа, коишто работникот ги претрпел кај работодавачот, како и за професионални заболувања и

3) неисплатен надоместок на плата за времетраењето на неискористениот годишен одмор за тековната календарска година.

Во случај на промена на работодавачот, сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач. Но, доколку поради промена на работодавачот од објективни причини се влошат правата од договорот за вработување, работникот може **да се откаже** од договорот за вработување и има еднакви права, како да го откажал договорот за вработување од деловни причини.

Исто така, договорот за вработување страните можат кога било да го **раскинат** со писмена спогодба која мора да содржи одредба за последиците, коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

Откажувањето на договорот за вработување може да биде и со **отказ** од страна на работникот и работодавачот и тоа со или без отказан рок,

¹⁵ Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158 од 09.12.2010 година со Дополнување од 08.04.2011 год., член 67 став 2.

којшто правила за отказ и во двата случаи се пропишани со закон. Доколку постои вина на страна на работникот, работодавачот пред откажување на договорот за вработување, мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на натамошни кршења на истите, којшто задолжително се изрекува во писмена форма и работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето на договорот.

Работодавачот на работникот може да му го откаже договорот за вработување, доколку¹⁶:

1) на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеца или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од шест месеца и

2) работникот не ја изврши успешно пробната работа.

Додека пак работникот може да му го откаже¹⁷ договорот за вработување и тоа по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските, ако:

1) работодавачот повеќе од три месеца не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата;

2) не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго од 30 дена и работодавачот не му ја исплаќа законски определената плата;

3) работодавачот најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата;

¹⁶ Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158 од 09.12.2010 година со Дополнување од 08.04.2011 год. член 99.

¹⁷ Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158 од 09.12.2010 година со Дополнување од 08.04.2011 год. член 100 став 1.

4) работодавачот три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определениот рок;

5) работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;

6) работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

7) работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и

8) работодавачот ништо не презел за работникот да не стане жртва на полово вознемирување.

Причината поради којашто работодавачот на работникот може да му го откаже договорот за вработување би била основана¹⁸ доколку е некоја од следниве:

1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина)

2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и

3) престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

Но, како неосновани причини¹⁹ поради кои работодавачот не смее да му го откаже договорот за вработување на работникот се:

¹⁸ Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158 од 09.12.2010 година со Дополнување од 08.04.2011 год., член 76.

1) членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со Законот и Колективниот договор;

2) поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот, заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;

3) одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство и нега на член на семејството;

4) користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;

5) отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и

6) други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со закон.

Окажувањето на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски може да биде со и без отказан рок:

-со отказан рок²⁰, особено ако:

1) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;

2) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;

3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;

4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;

5) не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;

¹⁹ Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158 од 09.12.2010 година со Дополнување од 08.04.2011 год., член 77.

²⁰ Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158 од 09.12.2010 година со Дополнување од 08.04.2011 год., член 81 став 1.

6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;

7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;

8) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;

9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;

10) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и

11) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

-без отказан рок²¹, особено ако работникот:

1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;

2) го злоупотреби боледувањето;

3) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;

4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;

5) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и

6) оддаде деловна, службена или државна тајна.

Доколку работодавачот донесе одлука за отказ на работникот, против неа тој има право на приговор во рок од осум дена, на којшто приговор работодавачот, исто така, во рок од осум дена треба да донесе одлука. Кога

²¹ Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158 од 09.12.2010 година со Дополнување од 08.04.2011 год., член 82 став 1.

станува збор за отказ без отказан рок, приговорот на работникот против одлуката не ја задржува од извршување одлуката за отказ, т.е. писмениот налог, а пак кога работникот добива отказ со отказан рок, приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ, до донесувањето на конечната одлука по приговорот. Во случај работникот да не е задоволен и од оваа одлука на работодавачот, тој има право да поведе спор пред надлежниот суд. Ако судот донесе правосилна одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа, ако тоа го бара. Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му исплати надомест на штета, согласно со Закон, Колективен договор и Договорот за вработување и да му уплати придонеси за задолжително социјално осигурување.

-Но, судот може да утврди и дека работниот однос на работникот му престанал во согласност со законските прописи, со што донесувањето на **судска пресуда** за престанок на работниот однос е и еден од начините на прекинување на договорот за вработување.

-Договорот за вработување престанува да важи и поради **утврдената трајна неспособност за работа** ако под условите и на начин пропишани со закон е утврдено дека кај работникот дошло до губење на работната способност, со денот на доставувањето на правосилно решение за утврдување на изгубената работна способност.

-**Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот**-работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж, но на барање на работникот тој може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено.

При престанување на работниот однос работодавачот е должен, најдоцна во рок од три дена, да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел. Тој

не смее во потврдата да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов договор за вработување.

Сепак постојат и случаи кога работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување и тоа: за време на бременоста, раѓање и родителство и отсуство поради нега и чување на деца.

2.2.Права на работникот

2.2.1.Забрана на дискриминација на работниците

„Граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба.

Граѓаните пред Уставот и законите се еднакви²², согласно Уставот на Република Македонија, кој како највисок акт на државата мора да биде почитуван од секого. Сепак и покрај, ова доста често се прават отстапки кои освен што го повредуваат Уставот, ги повредуваат и самите граѓани односно, ги загрозуваат нивните права.

Еден од начините на повредата на овој член е преку дискриминацијата која некоја личност неправедно се става во неповолна положба во однос на друга личност, врз основа на некоја нејзина особина којашто нема никаква врска со смислата на дадената ситуација. Најчести причини за дискриминација се предрасуди кои постојат во некое општество кон одредени општествени групи и притоа се применуваат кон поединци што припаѓаат на таа одредена група.

Дискриминацијата во нашето општество е најприсутна при остварувањето на работниот однос, поради што и се налага потребата од пропишување на забрана на дискриминацијата во нашите закони. Во

²²Чл.9 од „Устав на РМ“ од 1991 година

нашето законодавство дискриминацијата е регулирана во Законот за работни односи, од член 6 - 12 и таа се забранува. Така, во ЗРО на РМ:

-Работодавачот не смее барателот на вработување, или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, 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 околности²³.

При остварувањето на работниот однос, работникот може да биде директно дискриминиран, што го претставува секое постапување условувано со некои од претходно споменатите основи од членот 6 став 1 на Законот за работни односи со кое лицето, се става во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи, додека пак, постои и индиректна дискриминација, и тоа кога определена навидум неутрална одредба, критериум или практика, го става во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување.

Забрана на дискриминација на работниците, како и на потенцијалните работници, се однесува на: пристапот до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата, условите за работа, еднаква исплата за еднаква работа, професионални шеми за социјалното осигурување, отсуство од работа, работно време и откажување на договорот за вработување.

Се разбира, на некои работни места, одредени лични карактеристики сепак играат важна улога: рекламната агенција има право да објави конкурс само за високи бринети, на возраст од 35 - 42 год., коишто не можат правилно да ја изговорат буквата „p“ – клиентот сака во рекламата да се појавува токму таков лик, исто така, друштвото за промовирање на здрав начин на живеење има право да одбива страстни пушачи коишто се

²³ Чл.6, став 1 од Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158/10

пријавиле за позицијата менаџер за односи со јавноста. Во сите овие случаи, природата на работата е таква, или работата се извршува во такви услови што некое од горенаведените лични особини претставува „реален и одлучувачки услов за извршување на таа работа“. Ваквите случаи не се сметаат за дискриминаторски, т.е. не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите за забрана на дискриминација претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне, да е оправдана и условот да е одмерен.

2.2.2. Вознемирување на работното место

Член 9-а став 3 од ЗРО мобингот го дефинира како:

„Психичко вознемирување на работно место (мобинг), во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеца), а претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработените лица и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.“

Мобингот како појава не е новост на денешницата, туку како широко распостранета појава денес е се почест и понагласен, а особено во земји како нашата која е оптоварена со бројни транзициони промени. Тој отсекогаш постоел, само што третирањето на оваа појава во Македонија стана актуелна во последниве години. Истражувањето направено од

организацијата „Мобинг програма“²⁴, која има за цел превенција и едукација на јавноста, покажува дека мобингот како психолошко насилство на работното место постои, меѓутоа се уште не е доволно познат и афирмиран. Најчести жртви на моберите се креативците кои не сакаат премногу да се истакнуваат, самохраните мајки и младите лица полни со ентузијазам и амбиција.

Анкетите, направени врз основа на половата поделба на жртвите, докажуваат дека жените се многу повеќе изложени на мобинг, за разлика од мажите. Па така, вкупниот број на жени кои пријавиле злоупотреба на работното место изнесува 68 %, додека бројот на мажи е двапати помал – 32 %. Според старосната структура, најмногу е застапен кај лица од 35 до 50 години, а испитаните жртви имале повеќе од 10 години работно искуство. Најголем дел од малтретираните лица се чувствувале исплашено и размислувале да го напуштат работното место.

После овие трауми најголем дел изјавиле дека чувствуваат зголемен стрес, фрустрација, незадоволство и замор. Најчесто причините за оваа појава се од психолошки карактер. Речиси половина од жртвите изјавиле дека биле „нападнати“ поради страв од конкуренција од другата страна, поради љубомора или лични причини. Околу 60 % од жртвите на мобинг во Република Македонија биле вработени во државни фирми, а останатиот дел се од приватниот сектор. Застрашувачки е фактот дека 78 % од нив не биле запознаени со мерките за заштита, додека 21,55 % се запознале по сопствена иницијатива.

²⁴ НВО "Мобинг програма" со логистичка поддршка на Институтот за медицина на трудот – Чаир од Скопје и Унијата на независни автономни синдикати, во периодот март 2008-април 2009 година, преку анкета на 1100 испитаници со референтен примерок, вработени во приватниот и во јавниот сектор;

Резултати објавени во Предлог закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи Скопје, јули 2009 година;

Истражувањата покажуваат дека најизразен е **вертикалниот мобинг** кој претпоставените го вршат врз вработените. Меѓутоа, може да се одвива и во спротивна насока, кога група вработени вршат психички напад врз надредениот, но овие случаи се многу ретки. **Хоризонталниот мобинг** во најголемиот број на случаи се однесува меѓу вработени кои се наоѓаат на иста хиерархиска позиција. **Стратешкиот мобинг**, најчесто се јавува во големите компании, како резултат на потребата да се намали бројот на вработени.

Емотивниот пак, се одвива на лично ниво, се јавува од страв, завист и злоба, а најчесто е насочен кон лица кои се истакнуваат со квалитет и способност. Во случаите каде што постои сексуално вознемирување, кое се одвива континуирано во подолг период, станува збор за мобинг со елементи на сексуално вознемирување. Во последно време се почесто се зборува и за политички мобинг, кој особено е изразен во јавната администрација, државните институции и јавните претпријатија, што пак е потврда за едно поделено општество со политичка основа каде што и работните средини се исполитизирани.

Сексуално вознемирување од претпоставените е едно од најдискутабилните прашања, кога станува збор за мобингот. Појава која не се јавува во скоро време, а за која отсекогаш се зборувало со страв. Без разлика на половата еднаквост кон која постојано се стремиме, сексуалното насилство на работното место е токму последица на спротивното - полова нееднаквост. Мажите, како посилен пол имаат и поголема моќ, па оттаму следи и слободното однесување да нудат унапредувања и откази, се во зависност од тоа дали ќе бидат прифатени нивните барања.

Исто така, истражувањата потврдуваат дека овие ситуации најчесто се одвиваат во релација претпоставен - вработен, а како жртви се јавуваат помладите генерации, самохраните мајки и вдовиците. Сепак, за едно затворено општество во какво што живеееме, сексуалното вознемирување на работното место се уште е табу тема. Дека жртвите тешко се одлучуваат

да прозборат за овој проблем или пак да го пријават случајот, а сето тоа се случува поради стравот дека ќе бидат погрешно протолкувани од околината и целата вина ќе се префрли врз нив.

Ова го потврдува и примерот на една самохрана мајка која била жртва на сексуално вознемирување од страна на нејзиниот претпоставен, а кога решила да го сподели проблемот со останатите, наместо на помош, наишла на осуда од страна на нејзините колешки дека самата ја предизвикала ситуацијата, бидејќи претходно била во врска со него, а сега кога сака да ја прекине, не може никого да обвини за нешто друго. Жртвата била принудена да го напушти работното место.

Во овие случаи треба да се практикува активно решавање на конфликти, да се зборува за проблемите штом ќе се појават, и дискусиите да не бидат лични:

-Треба да се има во предвид дека секоја ситуација не е „мобинг“. Понекогаш некој може да биде само нерасположен. Како и да е, треба да се биде сигурен дека агресивните постапки не се насочени само кон едно лице;

-Да се изгради култура на однесување во компанијата во која тимската работа и почитувањето помеѓу колегите е основа;

-Да се понуди поддршка во случај на „мобинг“ преку воспоставување на кодекс на однесување;

-Да се понуди медијација;

-Заштитата на работникот подразбира и воведување на мерки на забрана на „мобинг“. Доколку ништо не се направи, жртвата може да побара судска заштита и да бара оштета;

-Добро да се информираат новонаеманите лица за работните задачи;

-Јасни правила за вработените во однесувањето со новонаемани лица;

-Стабилно управување со вработените и јасна политика на промовирање на дигнитетот и угледот на секое лице.

Иако мобингот според својата структура претставува напад на честа и угледот на човекот и содржи елементи на навреда и кршење на основните човекови права, тој во некои земји, меѓу кои и Македонија, се уште вирее и не е посебно третиран во ниту еден закон како казниво дело. Со оглед на тоа што овој проблем влегува во доменот на здравјето, истиот е третиран од Светската здравствена организација. Законската одредба за заштита на работникот во земјите од Европа е започната во Норвешка и Шведска во 1993 година, Франција и Белгија 2002 година. Шведска, како прва држава која го има усвоено Закон за забрана на психичко вознемирување на работно место, таканаречен *Ordinance on Victimisation at Work*, кој се состои од шест дела, мобингот го дефинира како:

„ *Recurrent reprehensible or distinctly negative actions which are directed against individual employees in an offensive manner and can result in those employees being placed outside the workplace community*”²⁵

Во Италија делуваат бројни здруженија, во Холандија и Швајцарија овој проблем се истражува веќе со години, во Германија лицата кои извршиле мобинг се казнуваат со казна затвор од една година или најмалку пет илјади евра, а во Шпанија со оваа проблематика се занимаваат синдикатите. Истражувањата покажале дека во Шведска 3,5 % од сите вработени биле жртви на мобинг, а околу 15 - 20 % од извршените самоубиства се лица кои биле жртви на мобинг. Кај нас мобингот е регулиран со Законот за работни односи, според кој товарот на докажување паѓа врз поединецот или групата против кого е покренат спор за вршење психичко насилство. Со член 9 и 9-а од Законот за работни односи, се дефинираат и забрануваат вознемирувањето, полово вознемирување, како и секаков вид психичко вознемирување на работното место, коишто воедно претставуваат дискриминација во смисла на членот 6 од овој закон.

²⁵ "Повеќекратна осуда или јасно негативни активности кои се насочени против одделни вработени во офанзива начин и може да резултира со оние вработени кои се поставени надвор од работното место во заедницата "

Со цел да им се помогне на жртвите на мобинг, во Македонија за прв пат е отворена СОС линија, од страна на Унијата на независни автономни синдикати во Македонија(УНАСМ).

Сепак, постојат и случаи кога не постои психичко вознемирување на личноста, односно вознемирување во смисла на повреда на достоинството на личноста преку непријателско, понижувачко или навредливо однесување, кога не се работи за мобинг.

2.2.3. Работно време

Под работно време се подразбира времето во текот на денот или седмицата, во кое работникот има обврска да остане на работа на своето работно место и да ги извршува определените обврски.

Согласно одредбите на ЗРО, работната недела по правило трае пет работни дена, односно полното работно време не смее да биде подолго од 40 часа неделно, но не и пократко од 36 часа неделно. Секако и во двата случаја постојат исклучоци коишто се пропишани со закон, и тоа за пократко работно време од 36 часа неделно може да се определи за работните места, кај кои постојат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања. Прекувремена работа работникот е должен да ја врши на барање на работодавачот и тоа во следниве случаи:

- 1) во случаи на исклучително зголемување на обемот на работата;
- 2) ако е потребно продолжување на деловниот или производниот процес;
- 3) ако е нужно да се отстрани оштетување на средствата за работа, што би предизвикало прекинување на работата;
- 4) ако е потребно да се обезбеди безбедност на луѓето и имотот, како и безбедноста на прометот и
- 5) во други случаи определени со закон или колективен договор.

Во секој случај има ограничување и прекувремената работа која може да трае најмногу осум часа во текот на една недела и најмногу 190 часа годишно, освен за работите кои поради специфичниот процес на работа не можат да се прекинат или за кои нема услови и можности да се организира работата во смени. При воведувањето на прекувремената работа, работодавачот е должен писмено да го извести подрачниот државен инспектор на трудот. За да се заштитат работниците во одредени случаи од злоупотреба од страна на работодавачите, како и одредени групи на работници, работодавачот не смее да наложи работа подолго од полното работно време²⁶, особено:

1) ако работата може да се изврши со соодветна организација или распределба на работата, распоредување на работното време или воведување на нови смени;

2) на работникот жена, во согласност со одредбите на овој закон поради заштита на бременоста, раѓање и родителството;

3) на мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа;

4) на повозрасен работник;

5) на работник кој не наполнил 18 години возраст;

6) на работникот, на кој врз основа на мислење на лекарската комисија, поради таквото работење ќе му се влоши здравствената состојба;

7) на работникот кој има полно работно време пократко од 36 часа неделно поради работа на работното место, каде што опстојуваат поголеми опасности од повреди или здравствени оштетувања и

8) на работникот кој работи помалку од полното работно време (скратено работно време), во согласност со прописите за пензиско и инвалидско осигурување (инвалидност), прописите за здравствено

²⁶ Чл.120 од Закон за работните односи, „Сл. Весник на РМ“ бр.158/10

осигурување (медицинска рехабилитација) или други прописи (родителски обврски).

Оние работници, пак, кои работат на особено тешки, напорни и штетни по здравјето работи, а чие штетно влијание врз нивното здравје, односно работна способност не може во целост да се отстрани со заштитни мерки, работното време им се скратува сразмерно на штетното влијание врз нивното здравје, односно работна способност.

Работниците коишто работат ноќно време и тоа во периодот меѓу 22:00 часот и 6:00 часот, наредниот ден имаат право на посебна заштита за ноќната работа. Работодавачот, кој користи редовно работници во ноќната смена е должен да ја извести инспекцијата на трудот. Доколку работодавачот ангажира работници коишто работат ноќно време, тој е должен да им обезбеди²⁷:

- 1) подолг одмор;
- 2) соодветна храна;
- 3) стручно раководство на работниот, односно производниот процес и
- 4) лекарски прегледи, пред нивно ангажирање во ноќна работа и во редовни временски периоди утврдени со закон.

За секоја работа на работниците, работодавачот мора да врши евиденција на полното работно време, како и на прекувремената работа, а ако работодавач има над 25 вработени и процесот на работата се врши на една локација, должен е да води електронско евидентирање. Исто така и распоредот на работното време кое се врши според природата или организацијата на работата или потребите на корисниците се утврдува од страна на работодавачот, но тој мора во писмена форма да го извести работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.

Во извршувањето на својата работа, на оние работници коишто работеле прекувремена работа, а воедно не отсутувале од работата,

²⁷ Чл.128 став 3 од Закон за работните односи, „Сл. Весник на РМ“ бр.158/10

совесно ја извршувале, како и на они коишто извршувале специфични и тешки работи, секако би биле позадоволни од своите работодавачи доколу покрај додатокот на плата добијат и бонус којшто би бил заслужен.

2.2.4.Паузи и одмори

Одморите претставуваат едно од основните права од работниот однос, при што претставуваат прекин на физичките и интелектуалните, односно работните активности и функции на вработените лица во текот на работното време. Основен мотив при утврдувањето на правото на одмори во текот на работата е овозможување на обновувањето на работните способности на работникот, односно на неговите физички и интелектуални способности. Со Уставот на Република Македонија е гарантирано правото на платени одмори и тоа дневен, неделен и годишен.

Секој работник за време на дневното работно време има право на пауза и тоа доколку работи над шест часа, пауза од 30 минути, а за работа под шест часа пауза од 15 минути, којашто пауза се засметува во работното време и за истата се исплатува плата. Во текот на 24 часа има право на дневен одмор од најмалку 12 часа непрекинато, а неделен одмор во траење од најмалку 24 часа, кој по правило е недела, но може да се случи да биде и друг ден во неделата. Според Законот за работни односи²⁸ од 09.12.2010 година, по остварување на непрекината работа од 6 месеци, работникот се стекнува со право на цел, платен годишен одмор, кој не смее да биде помал од 20 работни дена, но може да се продолжи и до 26 работни дена, со Колективен договор или договор за вработување²⁹, за којшто одмор работодавачот му издава решение на работникот. На пропорционален дел на годишен одмор од по два работни дена работникот има право доколку:

²⁸ Чл.139 од Закон за работните односи, „Сл. Весник на РМ“ бр.158/10

²⁹ Чл.137 став 1 и 2 од Закон за работните односи, „Сл. Весник на РМ“ бр.158/10

1) во календарската година во која склучил работен однос не се стекнал со правото на целосен годишен одмор и

2) му престанал работниот однос пред изминувањето на рокот, по истекувањето на кој би добил право на целосен годишен одмор.

Годишниот одмор се користи земајќи ги предвид потребите на работниот процес, како и можностите за одмор и рекреација на работникот, водејќи сметка за неговите семејни обврски.

Работникот, исто така, има право на платен одмор заради лични и семејни околности (за склучување на брак, раѓање на дете (само за таткото) и/или смрт на близок роднина), до седум работни дена, но тој може да отсутува од работа и без надомест на плата и придонеси од плата во случаите и под условите утврдени со колективен договор, но најдолго три месеца во текот на календарската година.

За деновите коишто се празници на Република Македонија, работникот има право на отсуство од работа со надоместок на плата, но ова право може и да му се ограничи ако работниот, односно производниот процес се одвива непрекинато или природата на работата бара вршење на работата и на празничен ден. Со ова право работникот се стекнува и во случаи на временна неспособност за работа поради заболување или повреда и во други случаи, во согласност со прописите на здравственото осигурување.

Постојат и други случаи кога работникот има право на платено отсуство и тоа: заради вршење на непрофесионална функција, на која бил избран на непосредни државни избори, функции, односно должности на кои е именуван од страна на судот, работникот кој е повикан на должноста воен обврзник, како и на изведување на одбранбени должности и должностите на заштита и спасување, освен служење на воениот рок, или е без вина повикуван од управни или судски органи (државни советници, членови на општински совети, советници на општини, судии-поротници, судски вештаци, проценители, преведувачи, воени обврзници и друго, како и

работникот кој доброволно дава крв, има право на отсуство од работа на два последователни работни дена за секое давање крв.

Секој работник има право и должност на постојано образование, дошколување и оспособување во согласност со потребите на работниот процес, со цел на одржување, односно унапредување на способноста за работа на работното место, како и зачувување на работното место. А, пак работодавачот е должен да им обезбеди образование, дошколување и оспособување на работниците, ако тоа го бараат потребите на работниот процес или, ако со образованието, дошколувањето или оспособувањето, може да се избегне откажувањето на договорот за вработување од лична или деловна причина. Оној работник кој се образува, дошколува или оспособува за работните потреби или од сопствен интерес, има право на платено отсуство од работа заради полагање на испити и тоа кога прв пат ги полага испитите.

2.2.5. Плаќање на работата

Плаќањето на трудот има исклучителна важност за резултатите на секоја организација. Тоа ги мотивира работниците и значително влијае на однесувањето на работата и на усогласувањето на интересите на вработените со интересите на организацијата. Платите претставуваат средство со чијашто помош работодавецот настојува да ги привлече најдобрите работници, да ги задржи оние работници кои со своите знаења, способности и вештини одговараат на барањата на работните места, како и да ги мотивира вработените во организацијата за остварување на планираните резултати. Барем така е во светот. Кај нас, за жал, висината на платите поретко служи за да се привлечат и за да се задржат најдобрите работници, веројатно поради фактот што живееме во време на „безработица“ и што секој работник знае дека е „заменливо добро“ и

доколку не му одговара платата ќе има некој друг „безработник“, кој ќе се нафати да работи дури и за помала плата.

Теоретски, фактори што ја одредуваат висината на платата се:

- **Трошоците за живот**, што ја претставуваат сумата на парични средства што е потребна еден човек или типично семејство да обезбедат вообичаен животен стандард. Кај нас често се случува трошоците на живот, да бидат повисоки, на пример, од платата на работничка во шивална.

- **Законската регулатива** поврзана со платите ја одредува улогата на државните институции во областа на резултатите на работењето на претпријатијата и во областа на фискалната политика. Согласно Законот за исплата на платите во Македонија, кој се однесува на сите работодавци, Министерството за труд и социјална политика секој месец ја пресметува и ја објавува просечната месечна нето-плата по работник, која не може да биде пониска од 65 проценти од просечната месечна нето-плата по работник на одделот на кој му припаѓа работодавецот, регистриран согласно со Националната класификација на дејностите, објавена во тековниот месец.

- И **продуктивноста на трудот** би требало да има определено влијание и на динамиката и на плаќањето на работната сила. Бидејќи секое претпријатие настојува да ја зголеми својата конкурентна способност, со повисоките плати би требало да се зголеми продуктивноста на трудот.

- Платите на вработените зависат и од **финансиската состојба на претпријатието**. Честопати одредени фирми се во завидна финансиска состојба, но менаџментот не предложува висококонкурентско ниво на платите.

- Висината на платите и на нивната структура во значителна мерка зависат и од **организираноста на работниците во синдикати и во други организации**.

- **Карактеристиките на работата** влијаат врз плаќањето на вработените преку следните димензии на секоја работа: барањата на работата во поглед на образованието и квалификацијата на извршителот,

одговорноста за извршување на соодветната работа, тежината на работата, условите.

Сепак, овие фактори не дејствуваат изолирано еден од друг, туку нивното влијание е условено и поврзано. Практичните искуства често покажуваат дека значителното однесување на платите од вообичаената висина предизвикува идентично однесување на другите конкурентни претпријатија. Таквиот натпревар во одреден момент може да предизвика тешка економска состојба за претпријатијата што учествуваат во наддавањето за платите. Затоа, конкуренцијата помеѓу претпријатијата во областа на платите треба да се намали со помош на усогласување на интересите на работодавачите во стопанската област, структурата, регионот, стопанството во целина. Може да се очекува дека таквиот пристап ќе создаде одредена стабилност на платите и ќе ги постави еднакви услови како кај работодавците, така и кај работниците.

Секој работник има право на плата, којашто е составена од: основната плата, дел од платата за работната успешност и додатоци, при што плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма. Што се однесува до основната плата, таа се определува земајќи ги во предвид барањата на работното место, за кое работникот го склучил договорот за вработување, работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, додека пак, додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, работа на дежурство, согласно закон продолжена работа, работа во ден на неделен одмор, работа во празници определени со закон и додаток за работен стаж.

При исплатата, работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со законот, кој непосредно го обврзува работодавачот, т.е. платата на работникот за работа со полно

работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена според Законот³⁰ и Колективниот договор.

Забраната за дискриминација секако постои и во однос на плаќањето на работниците, така што работодавачот е должен за еднаква работа, со еднакви барања на работното место, да исплаќа еднаква плата на работниците, без оглед на полот.

Со Законот за работни односи покрај останатите права на работниците е регулирано и исплаќањето на платата, со којашто законска заштита е спречено самоволието на работодавачите ова исплаќање да се изврши кога и како ним би им одговарало. Поради тоа³¹:

-Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец.

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

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

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

Денес исплаќањето на платата се врши преку банка на сметката на работникот или на друг безготовински начин, а платата мора да му биде на располагање на работникот на определениот ден за исплаќање и тоа до крајот на денот на вообичаеното место за исплата. Исто така, работодавачот е должен да му издаде на работникот при секое исплаќање на платата како и до 31 јануари на новата календарска година писмена пресметка на платата, придонесите од плата и надоместоците на платата

³⁰ Закон за минимална плата во Република Македонија („Сл.Весник на РМ” бр. 11/2012 од 24.01.2012)

³¹ Чл.109 од Закон за работните односи, „Службен весник на РМ” бр.158/10

за платниот период, односно за изминатата година од кои, исто така, се гледаат и пресметката и плаќањето на даноците и придонесите. Доколку пак, работодавачот има побарувања кон работникот, тој не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата, а исплаќањето на платата може да го задржи само во законски определените случаи.

Во случаи кога работникот не работи од причини на страната на работодавачот, тој има право на надоместок на платата за целото време на отсуство, како и во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови. Работодавачот е должен да исплаќа надоместок на платата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради болест или повреди до 30 дена, а над 30 дена се исплаќа на товар на здравственото осигурување³². Во случај на отворање на ново боледување, во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

И работникот којшто е приправник има право на плата, којашто не треба да биде помалку од 40% од основната на работното место за кое што приправникот се оспособува и секако таа се определува со закон и колективен договор.

Во случај пак на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му издаде решение и да му плати 70% од платата за период до три месеца во тековната година.

При работењето на работникот, настануваат и трошоци коишто се неопходни за вршењето на работата, поради што е потребно тие да се

³² Чл.1 од Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи „Сл.Весник на РМ“ бр.39/12 од 22.03. 2012 година

надоместат, за одржување на континуитетот на работата. Право на надомест на трошоци поврзани со работата³³, работникот има за:

- службено патување;
- теренски додаток;
- користење на приватен автомобил за службени патувања;
- одвоен живот од семејството и
- смрт на работникот или член на неговото семејство.

Во надомест на трошоци коишто ја зголемуваат мотивацијата за работа влегуваат правото на отпремнина при одење во пензија, јубилејни награди, а на свој трошок работодавачот на работниците може да им организира и превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа.

Доколку работодавачот не ги исполни законските обврски за подмирување на они трошоци поврзани со работата коишто се пропишани со закон, работникот овие парични побарувања може да ги бара во рок од три години од денот на настанувањето на обврската.

Во секој случај, мотивацијата и желбата за работа на секој работник би биле поголеми доколку нивниот труд се исплаќа редовно, се вреднува како што треба, а понекогаш и наградува од страна на работодавачот.

2.2.6.Приправнички стаж, волонтерски стаж и пробна работа

Работникот со работодавачот може да склучи и договор за вработување како приправник, во случај кога за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос. По завршувањето на програмата на професионалното оспособување, чиракот е оспособен за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

³³ Чл.113 став 1 од Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158/10

Траењето на приправничкиот стаж може да трае најмногу една година, ако со закон поинаку не е определено, при што тој може и да се продолжи, доколку приправникот работи со пократко работно време од полното работно време, но најмногу за шест месеци.

Додека трае приправничкиот стаж работодавачот е должен на приправникот според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата, а за време на неговото траење со закон се определува програма и начин на следење и оценување, како и времетраењето и текот на приправничкиот стаж, којшто не смее да биде откажан од страна на работодавачот за неговото времетраење. На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, којшто е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.

Покрај договор за приправнички стаж, работникот и работодавачот можат да се договорат за пробна работа, чие времетраење не може да биде подолго од шест месеци и за време на нејзиното траење, се утврдува висината на платата. Овој договор за пробна работа може да биде откажан од страна на работникот, но и од страна на работодавачот, доколку тој не ја извршува успешно својата работа.

Ако волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот. Договорот за изведувањето на волонтерски стаж мора да биде склучен во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, мора да се достави до инспекцијата на трудот.

2.2.7. Колективни договори

Со колективните договори се уредуваат правата и обврските на договорните страни кои го склучиле тој договор, а може да содржи и

одредби со кои се уредува склучувањето, содржината и престанокот на работните односи и други прашања од работните, односи или во врска со работните односи.

Колективниот договор задолжително се склучува во писмена форма и тој секогаш мора да е во согласност со законите. Согласно одредбите на ЗРО (чл.203) во Република Македонија колективните договори се склучуваат како:

-**општ** колективен договор на ниво на Република,

-**посебен** колективен договор на ниво на гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и

-**поединечен** колективен договор на ниво на работодавач.

Општиот колективен договор за јавниот сектор се однесува на органите на државната власт и други државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, агенциите, фондовите и други правни лица, кои вршат дејност од јавен интерес и на ниво на Република Македонија, се склучува:

Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, кој се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во приватниот сектор, и него го склучуваат репрезентативното здружение на работодавачите и репрезентативниот синдикат за приватниот сектор од областа на стопанството, и

Општ колективен договор за јавниот сектор, кој се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите и вработените во јавниот сектор, кој го склучува репрезентативниот синдикат во јавниот сектор и министерот надлежен за работите од областа на трудот, по претходно овластување од Владата на Република Македонија.

Колективниот договор на ниво на гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности се применува непосредно и е задолжителен за работодавачите кои се членови на здружението на работодавачите потписници на колективниот договор или кои дополнително

му пристапиле на здружението. Него го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите на ниво на гранка, односно одделот, согласно со Националната класификација на дејности.

Посебниот колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи го склучуваат основачот или органот кого тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат, А пак посебниот колективен договор за лицата кои самостојно вршат дејност во областа на уметноста или културата (самостојни уметници) го склучуваат репрезентативниот синдикат и репрезентативното здружение на работодавачите од соодветната гранка односно дејност.

Поединечен колективен договор склучуваат репрезентативниот синдикат кај работодавачот и овластеното лице од работодавачот, а пак поединечен колективен договор за јавните претпријатија и јавните установи склучуваат основачот или органот кој тој ќе го овласти и репрезентативниот синдикат кај работодавачот.

Лицата кои се страни на колективниот договор, се должни со добра волја да преговараат за склучување на колективен договор во врска со прашањата кои можат да бидат предмет на колективниот договор. Тој ги обврзува сите лица кои го склучиле и сите лица кои во времето на склучувањето на колективниот договор биле или дополнително станале членови на здруженијата кои го склучиле колективниот договор.

Колективен договор може да се склучи на определено време за период од две години, со можност за продолжување, со писмена согласност на страните на договорот. Со истекот на времето за кое е склучен на определено време, тој престанува да важи, но важењето на колективниот договор може да престане и со спогодба на сите учесници или со откажување, на начинот утврден со колективниот договор.

На колективниот договор можат дополнително да му пристапат лица кои според одредбите на Законот за работни односи можат да бидат страна

на колективниот договор, а изјавата за пристапување мора да се достави до сите страни кои го склучиле колективниот договор и до лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор. Лицата кои дополнително му пристапиле на колективниот договор имаат исти права и обврски како и страните кои го склучиле.

Страна на колективниот договор може со тужба пред надлежниот суд да бара заштита на правата од колективниот договор.

2.2.8. Остварување на правото на вработените на штрајк

Организирањето и спроведувањето на штрајкот, како организиран облик на прекин на работата и тоа секогаш со одредена цел –остварување на економските и социјалните права и интереси на работниците, кои својата основа ја имаат во работата, подразбира исполнување на некои принципи, кои самото штрајкување би го направиле легално и законски засновано.

Да повикаат штрајк имаат право синдикатот и неговите здруженија на повисоко ниво. Штрајкот најпрво мора писмено да се најави на работодавачот, односно здружението на работодавачите против кои е насочен штрајкот и мора да се наведат причините, местото на одржувањето и денот и времето на почетокот на штрајкот, но истиот не смее да започне пред завршување на постапката за помирување. Тој мора да биде организиран на начин со кој нема да се оневозможува или попречува организирањето и одвивањето на работниот процес за работниците кои не учествуваат во штрајкот, забрана на влез на работниците и на одговорните лица во деловните простории на работодавачот.

За секој штрајк на предлог на работодавачот, синдикатот и работодавачот спогодбено подготвуваат и донесува правила за производно одржувачки и нужни работи кои не смеат да се прекинуваат за време на штрајк. Овие правила содржат особено одредби за работите и бројот на работниците кои на нив мора да работат за време на штрајк, а со цел да се

овозвозможи обновување на работата по завршување на штрајкот (производно одржувачки работи), односно со цел за вршење на работите кои се неопходно потребни заради спречување на загрозување на животот, личната сигурност или здравјето на граѓаните (нужни работи).

Организирањето или учеството во штрајк треба да биде во согласност со одредбите на законите, на којшто доколку се придржува работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради организирањето или учеството во штрајк. Но, во случај да не се придржува на одредбите од законите за организирање или учество во штрајк на работникот, може да му се даде отказ. Работодавачот може да ги отстрани од процесот на работа само оние работници кои со своето однесување поттикнуваат насилничко и недемократско однесување, што не смее да биде поголем од 2 %, со што се оневозможуваат преговорите меѓу работниците и работодавачот.

Работодавачот, може да бара надомест на штета која ја претрпел поради штрајкот кој не е организиран и спроведен во согласност со закон, но и синдикатот може да бара надомест на штета, која тој или работниците ја претрпеле поради исклучувањето од работа за време на штрајкот кое не е извршено во согласност со закон.

Работодавачот, односно здружението на работодавачите може да бара од надлежниот суд да забрани организирање и спроведување на штрајк спротивно од одредбите на законот, а пак синдикатот може да бара од надлежниот суд да забрани исклучување од работа за време на штрајк, спротивно од одредбите на законот.

2.3.Обврски на работникот

Покрај остварувањето на своите права, коишто со закон му се гарантирани на работникот, постојат и обврски коишто тој треба да ги исполни при работењето, како и правила кон кои треба да се придржува.

Работникот, пред се, е должен совесно да ја извршува работата на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавачот. Во определени случаи пак, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка, но има право да одбие извршување на работата доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување. Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица. Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и безбедноста на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност на здравјето при работа и да биде обучен за нивната примена, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа. Воедно, тој треба да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавачот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот.

Секој работник кој доаѓа во контакт со материјали, информации и податоци кои се класифицирани, е должен да ја чува тајната на истите, не смеејќи да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот, кои како такви со посебен акт ќе ги определи работодавачот и кои му биле доверени на работникот или со кои бил запознат на друг начин.

За времетраењето на работниот однос, работникот не смее без согласност на работодавачот за своја или на туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во неговата дејност и значат или би можеле да значат негова конкуренција. Во случај кога работникот ќе постапи спротивно

на ова, работодавачот може да бара обештетување на штетата. Постојат и такви фирми коишто уште при склучувањето на договорот за вработување договорот забрана за вршење на конкурентско дејствување по престанувањето на работниот однос т.е. конкурентска клаузула, која може да се договори најдолго за период од две години по престанувањето на договорот за вработување и тоа само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по негова волја или вина, но притоа не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот. Конкурентската клаузула се изразува во писмена форма, во спротивно се смета дека не е договорена. Во случај кога почитувањето на конкурентската клаузула му оневозможи соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот, кој мора да се определи со договорот за вработување.

Работодавачот и работникот можат да се договараат за престанување на важноста на конкурентската клаузула.

2.4.Права и обврски на работодавачот

Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството на работникот, да води сметка и да ја штити неговата приватност, како и да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување. Личните податоци на работниците можат да се собираат, обработуваат, употребуваат и доставуваат на трети лица, само ако е тоа определено со закон или ако е тоа потребно заради остварување на правата и обврските од работниот однос или во врска со работниот однос и тоа од посебно овластено лице.

На работникот, работодавачот е должен да му обезбеди работа, за којашто страните се договориле во договорот за вработување, како и да му ги обезбеди сите потребни средства и работен материјал, за да може

непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории, за коешто вршење на работата, треба да му обезбеди соодветно плаќање.

Работодавачот мора да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците, во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа и да ги преземе неопходните мерки со кои се гарантира дека на секој работник му е дадена доволна обука соодветна на посебните карактеристики на работата, водејќи сметка за неговата стручна подготовка и искуство. Треба да направи и проценка на ризикот во смисла на систематски преглед на сите аспекти на работата, со цел да се идентификуваат можните причини за повреди или оштетување на здравјето на работниците или безбедните работни услови.

По добивањето известување дека некоја работничка е бремена, во текот на различните фази на бременоста, работодавачот е должен да воведи повеќекратно оценување на ризиците кои можат да влијаат на бремената жена, нејзиното неродено или новородено дете. Дополнително оценување на ризикот се применува и при промена на условите за работа, опремата или машините. По соодветни консултации и согласност на жената, а во зависност од природата, интензитетот и времетраењето на ризикот, треба да воведи мерки за подобрување на здравјето и безбедноста при работа на бремената работничка, работничка која неодамна родила или дои, како и отстранување или намалување на опасноста на ризикот од:

- неповратни ефекти,
- предизвикување рак,
- наследни генетски оштетувања,
- предизвикување штети на нероденото дете и
- предизвикување штети на исхраната на детето.

Ако при оценката на ризикот не е откриен ризик, работодавачот треба да ги информира сите вработени за потенцијалните ризици. Исто така, да објасни што ќе се направи за да се осигури дека новите бремени

работнички нема да бидат изложени на ризици кои можат да предизвикаат оштетување на нивното здравје и безбедност.

Работникот може да склучи договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи и така да го постигне полното работно време определено со законот. Поради што, работодавачите, кај кои е вработен работникот со скратено работно време, се должни на работникот да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и други отсуства од работа, освен ако тоа не би им предизвикало штетни последици.

2.5. Синдикати и здруженија на работодавачи

Синдикатот претставува самостојна, демократска и независна организација на работниците во која доброволно се здружуваат заради застапување, претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други поединечни и колективни интереси, во којшто работниците по свој слободен избор се зачленуваат и го основаат.

Работодавачите пак, имаат право, по свој слободен избор, да основаат здружение и во него да се зачленуваат, коешто здружение е самостојна, демократска и независна организација во која тие доброволно стапуваат заради претставување, унапредување и заштита на своите економски, социјални и други интереси, под услови пропишани со статутот или правилата на здружението.

И синдикатите и здруженијата на работодавачите можат да основаат свои сојузи или други облици на здружување во кои нивните интереси се поврзуваат на повисоко ниво, уживајќи ги притоа сите права и слободи загарантирани за синдикатот, односно здружението на работодавачите.

Здружението на работодавачите, синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, мора да имаат статут заснован и донесен на начелата на демократското застапување и демократско

почитување на волјата на членовите. Со него се утврдуваат: целта на здружувањето, внатрешната организација, називот, седиштето, подрачјето на дејствување, симболот, органите на синдикатот, односно здружението, начинот на избор и разрешување на тие органи, нивниот мандат, овластувањата на органите, постапката за зачленување и престанок на членството, начинот на определување на членарината, начинот на донесување и измени на статутот, правилата и другите општи акти, начинот на стекнување, располагање, начинот, условите и органите кои одлучуваат за поделба на имотот во случај на престанок на дејствување и надзор над имотот и престанокот на работата на синдикатот, односно здружението на работодавачите.

Синдикатите и здруженијата на работодавачите на повисоко ниво, се запишуваат во регистарот на синдикати, односно регистарот на здруженија на работодавачи, кој се води во министерството надлежно за работите од областа на трудот. Во регистарот се запишува: денот на основањето, називот, седиштето, подрачјето на дејствување, називот на извршното тело, името на лицето овластено за застапување и престанокот на дејствување, престанокот на овластувањето на подружницата, односно другиот облик на внатрешното организирање во правниот промет.

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

Според Законот за работни односи, работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради членство во синдикатот, а особено не е допуштено³⁴:

³⁴ член 198 став 1 од Закон за работните односи, „Службен весник на РМ“ бр.158/10

1) договор за вработување со определен работник да се склучи, под услови за тој да не стапи во синдикат, односно под услов да истапи од синдикатот и

2) да му се раскине договорот за вработување или на друг начин го стави работникот во понеповолна положба од другите работници поради негово членство во синдикатот или учество во синдикални активности надвор од работното време, а со согласност на работодавачот и за време на работното време.

Синдикатите самостојно одлучуваат за начинот на нивното застапување кај работодавачот, при што можат да именуваат или изберат еден или повеќе синдикални претставници кои имаат право кај работодавачот да ги штитат и промовираат правата и интересите на членовите на синдикатот. Тој е заштитен од отказ и заради синдикална активност не може да му се намали платата или да му се откаже договорот за вработување.

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 на дејствување на синдикатот, односно здружението. Додека пак нивното дејствување ќе се забрани со одлука на редовниот суд, надлежен според седиштето на синдикатот, односно седиштето на здружението на работодавачите, доколку неговата дејност е спротивна на Уставот и Закон.

Во секој случај, никој не смее да биде ставен во понеповолна положба поради членство или нечленство во синдикатот, односно здружението на работодавачите, односно учество или неучество во дејноста на синдикатот, односно здружението на работодавачите.

2.6.Инспекциски надзор во областа на работните односи

Надзор над примената на законите поврзани со работниот однос, прописите за работните односи, колективните договори и договорите за работа со кои се уредуваат правата и обврските на работникот и работодавачот од работниот однос, врши органот на државната управа, надлежен за работите на инспекцијата на трудот, т.е. инспекторот на трудот од кого работникот, синдикатот и работодавачот можат да бараат да изврши инспекциски надзор. Освен со Законот за работни односи, инспекцискиот надзор се утврдува и со Законот за инспекција на трудот³⁵. Тој е еден од институтите на трудовото право, чија дејност има поопсежно значење и се одвива во неколку насоки. Покрај претходно споменатата примена на инспекцискиот надзор, тој, исто така, ја опфаќа и заштитата на правата на работниците кога тие тоа го бараат.

Ако инспекторот на трудот утврди повреда на законот, друг пропис, колективен договор, договор за вработување и други акти, над чија примена врши инспекциски надзор, со решение ќе му нареди на работодавачот да донесе или поништи акт, со кој ќе ги отстрани утврдените неправилности и недостатоци, а за постапувањето по донесеното решение, работодавачот е должен да го извести.

Кога при вршењето на надзор, инспекторот на трудот утврди неправилности со кои се повредуваат определени законски одреби, укажува за отстранување на утврдената неправилност и врачува покана за спроведување на едукација на лицето или работодавачот каде што е утврдена неправилноста, којашто едукација се организира и спроведува од страна на Државниот инспекторат за труд.

Во однос на работниците кои се затекнати кај работодавачот, а немаат заснован работен однос, на работодавачот ќе му се нареди со

³⁵ Закон за инспекција на трудот, „Сл. Весник на РМ“, пречистен текст бр. 35/97 и бр.92/02, со измени и дополнувања од 23.03.2011.

решение да заснова работен однос, како и да му исплати надомест на работникот.

Исто така и организацијата, надлежна за работите на јавните приходи, е должна да го известува надлежниот инспектор на трудот за работодавачите кои не извршиле пресметка и исплата на плати, односно најниска плата за претходниот месец.

Глава 3

3.ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ

Секоја година, повеќе од 2 милиони луѓе умираат од несреќи на работното место или болести поврзани со работата. Според конзервативните процени, има околу 270 милиони несреќи на работното место и 160 милиони случаи на професионално заболување.

Безбедноста при работа се разликува меѓу земјите, економските сектори и социјалните групи. Има голем број случаи на смрт и повреди во земјите во развој, каде што голем број луѓе се вклучени во опасни активности, како што се земјоделство, градежништво, сечење дрва, рибарство и рударство. Најзасегнати групи, во светски рамки, се најсиромашните и најмалку заштитените – најчесто жени, деца и мигранти.

Имајќи го предвид напредокот што голем број индустријализирани земји го постигнаа во насока на намалување на бројот на сериозни несреќи, јасно е дека подобрувањето на безбедноста на работното место резултира со успех. Сепак, нема доволно развиена свест, познавање и информации за ова прашање. Меѓународната организација на трудот (МОТ), која е агенција на Обединетите нации работи на надминување на овој јаз преку истражување, залагање и техничка помош. Им помага на земјите да развијат алатки за управување, следење и известување, насочувајќи се првенствено на опасните професии. МОТ става посебен акцент на развојот и примената на превентивната култура за безбедност и здравје на работните места ширум светот.

Сепак, секоја земја и самостојно презема соодветни мерки за заштита на работниците т.е. постигнување на ниво на безбедност и здравје на работниците при извршување на работните обврски. Во Република Македонија оваа проблематика е регулирана со „Законот за безбедност и здравје при работа“ којшто работодавците мора да го почитуваат, обезбедувајќи им соодветни услови за работа на работниците со цел за

нивна заштита, во спротивност им следуваат соодветни казни за непочитување на законите.

3.1. Безбедност и здравје при работа на работниците

Секој работодавач има обврска на своите вработени да обезбеди здрави и безбедни услови на работа од секој аспект. Во рамките на неговите обврски, работодавачот мора да презема мерки потребни за безбедност и здравје при работа на вработените, вклучувајќи заштита од професионални ризици, обезбедување информации и обука и обезбедување соодветна организација и потребни средства. Тој мора да воведи такви заштитни мерки и да избере такви работни и производствени методи, кои ќе го подобрат нивото на безбедноста и здравјето при работа, а ќе се вклучат во сите дејности на работодавачот и на сите нивоа на организацијата. Доколку работодавачот не е во можност или нема соодветни стручни вработени и техничка опременост, обврските и работите на безбедноста и здравјето при работа, може да ги довери на овластени правни или физички лица, на коишто е должен да им ги даде сите потребни информации и податоци за големината на трговското друштво, превземено од установата и другите правни лица, ризиците кои ја загрозуваат безбедноста и здравјето на вработените, преземените активности за безбедност и здравје при работа за секое работно место и околината и друго.

Работодавачот ги спроведува мерките за безбедност и здравје при работа врз основа на следниве основни начела³⁶:

- избегнување на ризици;
- проценување на ризиците кои не можат да се избегнат;
- справување со ризиците на самиот почеток;

³⁶ Закон за безбедност и здравје при работата, „Сл.Весник на РМ“ бр.92/07 од 24.07.2007 год. со Одлука на Уставен суд од 07.07.2010 год. член 9.

- прилагодување на работата кон поединецот, особено во однос на карактеристиките на работното место и работната средина;
- изборот на личната заштитна опрема;
- изборот на хемиски супстанции или препарати;
- изборот на работни и производни методи;
- спроведување на мерките потребни за одржување и зајакнување на здравјето;
- прилагодување кон технолошкиот напредок;
- замена на опасното со безопасно или помалку опасно;
- развивање на целосна безбедносна стратегија која опфаќа, технологија, организација на работа, работни услови, меѓучовечки односи и фактори кои влијаат врз работната средина;
- давање приоритет на колективните безбедносни мерки наспроти поединечните мерки и
- обезбедување на соодветни упатства и инструкции и известувања на вработените.

Организацијата на безбедноста и здравјето при работа треба да биде во зависност од технолошкиот процес, со примена на научно-стручни методи и во согласност со современите достигнувања, при што стручните работи на безбедност ги врши работник со стручна подготовка адекватна на технолошкиот процес на работодавачот. Исто така, и вработените непосредно или преку свој претставник, треба да учествуваат во утврдувањето на недостатоците и во подобрувањето на условите за работа и на работната средина кај работодавачот, при што ќе бидат вклучени во сите активности на претпријатието или установата и на сите нивоа на организацијата.

Мерки³⁷ за безбедност и здравје при работа, работодавачот мора да обезбеди особено со:

³⁷ Закон за безбедност и здравје при работата, „Сл.Весник на РМ“ бр.92/07 од 24.07.2007 год. со Одлука на Уставен суд од 07.07.2010 год. член 17.

- назначување на едно или повеќе стручни лица за безбедност;
 - ангажирање на овластена здравствена установа за вршење стручни задачи за здравје при работа;
 - донесување на безбедносни мерки против пожар во согласност со посебни прописи;
 - донесување на мерки за прва помош и евакуација во случај на опасност,
 - обука на вработените за безбедно извршување на работата врз основа на сопствена програма;
 - обезбедување на опрема за лична заштита за вработените и нејзината употреба, доколку преземените безбедносни мерки во работната средина не се доволни;
 - вршење повремени прегледи и испитување на работната средина и опрема и
 - следење на здравствената состојба на вработните.
- Како примарни обврски³⁸ на стручното лице кое е должно да обезбеди безбедност и заштита при работа се:
- советување на работодавачот за планирање, избор, купување и одржување на средствата за работа;
 - советување на работодавачот за опремување на работното место и работната средина;
 - изготвување на стручна основа за изјавата за безбедност;
 - вршење на редовни и контролни прегледи на хемиските, физичките или биолошките ризици во работната средина;
 - вршење на редовни и контролни прегледи и испитувања на работната опрема,
 - вршење на внатрешен надзор над спроведувањето на мерките за безбедно извршување на работата;

³⁸ Закон за безбедност и здравје при работата, „Сл.Весник на РМ“ бр.92/07 од 24.07.2007 год. со Одлука на Уставен суд од 07.07.2010 год., член 19 став 1.

-изработка на упатства за безбедно извршување на работата;

-следење и анализа на повредите поврзани со работењето, професионалните болести, идентификација на причините за истите и подготовка на извештаи за работодавачот, заедно со сите предложени безбедносни мерки и

-подготовка на програма и спроведување обуки на вработените за безбедно извршување на работата.

Други обврски коишто работодавачот е должен да ги исполни за да обезбеди заштита и безбедност при вршењето на работата на работниците се:

1. Заштита од пожар, евакуација и спасување;

Земајќи го во предвид технолошкиот процес, материјалите кои се користат при работа, начинот на работа, складирање на материјалите, како и големината на објектот, работодавачот треба да преземе мерки да не настане пожар, а доколку настане, да се намали на најмала можна мера опасноста врз вработените и другите присутни лица. Во случај на извесна ситуација која може да ја загрози безбедноста и здравјето (елементарна непогода, пожари, експлозии, испуштање на опасни материји над дозволената граница и слично), работодавачот е должен да организира и да обезбеди евакуација, спасување и прва помош и да ги оспособи лицата кои ќе ја спроведуваат евакуацијата и спасувањето.

2. Информирање на работниците;

Работодавачот мора да ги информира вработените за безбедно извршување на работата преку писмени известувања и упатства. Во исклучителни случаи, кога вработените се изложени на непосредна опасност по нивното здравје или живот, такви известувања и упатства може да се пренесат и усно и во нив ќе се вклучат сите преземени мерки во однос на безбедноста при работа. Во случај на непосредна, сериозна и неизбежна опасност, работодавачот мора да им даде на вработените соодветни упатства за запирање на работата, брзо напуштање на работното место и

евакуација на безбеден простор, при што додека траат опасностите, тој не смее да ги задолжува вработените да извршуваат работни обврски.

3. Претставник на работниците за безбедност и здравје при работа;

Претставникот на работниците го избираат вработените од своите редови, на синдикален собир на репрезентативниот синдикат или на собир на вработени.

Тој има право³⁹:

- да ги обиколи работните места поради согледување на состојбата во врска со безбедноста при работа;

- да разговара со работодавачот за потребите и проблемите на безбедноста и здравјето при работа;

- да ја извести инспекцијата на трудот за нејзино посредување, да присуствува, да ги даде своите согледувања и да има увид во записникот составен од страна на инспекторот и

- да побара од работодавачот информации и да има пристап до изјавите за процена за безбедноста и извештаите што се обврска на работодавачот и други документи во врска со планирањето и уредувањето на безбедноста и здравјето при работа.

4. Обука на вработените;

Работодавачот мора на секој вработен да му обезбеди соодветни обуки за безбедност и здравје при работа во следниве случаи:

- при вработување;

- во случај на преместување на ново работно место;

- во случај на воведување на нова технологија или нови средства за работа и

- во случај на секоја измена на работниот процес која може да го промени нивото на безбедноста и здравјето при работа.

³⁹ Закон за безбедност и здравје при работата, „Сл.Весник на РМ“ бр.92/07 од 24.07.2007 год. со Одлука на Уставен суд од 07.07.2010 год., член 30 став 1.

Обуката за безбедност и здравје при работа мора да се прилагоди кон спецификите на работното место и мора да се изведе во согласност со програма која мора да биде ажурирана и изменета во поглед на новите облици и видови на опасност.

5. Испитување на работното место, околината и средствата за работа;

Работодавачот е должен средствата за работа да ги одржува во исправна состојба, да ја проверува исправноста и безбедноста за работа со повремени прегледи и испитувања кои ги врши на начин и во рокови пропишани со актот што тој го донесува, односно со упатството на производителот, техничките прописи и стандарди. Тој не смее да стави во употреба средства за работа кои не се прегледани и испитани за безбедно работење, односно ако не се исправни за безбедна работа, ниту пак вработениот смее да употреби такви средства за работа.

6. Евиденција и извештаи;

Работодавачот е должен да води евиденција за:

-стручното обучување и оспособување на вработените за безбедна работа;

-извршените прегледи на средствата за работа;

-спроведените отстранувања на физичките, хемиските и биолошките штетности и на микроклимата во работните и помошните простории, односно на работните места;

-претходните и периодичните здравствени прегледи на вработените и

-професионалните болести, заболувањата во врска со работата, повредите при работа и смртните случаи при работата.

Исто така, должен е веднаш, писмено да го извести органот на државната управа надлежен за работите на инспекцијата на трудот за:

- секој смртен случај;

- колективна несреќа и повредите при работа кои предизвикуваат времена неспособност за работа повеќе од три работни дена и

- секоја појава која претставува непосредна опасност и ја загрозува безбедноста на вработените при работа.

Покрај обврските со кои се задолжуваат работодавачите, за да обезбедат заштита и безбедност при работа на работниците, права и обврски имаат и работниците да се грижат за сопствената безбедност и здравје и за безбедноста и здравјето на другите лица кои работат со нив, во согласност со обуките и инструкциите кои им се дадени од страна на работодавачот, да бидат запознаени со мерките за безбедност и здравје при работа и да бидат обучени за нивната примена. Вработениот има право да одбие извршување на работа, доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување, како и да работи на работно место или во услови на изложеност на зголемена опасност од повреда или нарушување на здравјето (работа при зголемен или намален воздушен притисок, високи или ниски температури, штетни зрачења, зголемени вибрации, бучава, работа со болни од заразни болести и со заразни материјали, работа во вода и влага, тешка физичка работа, теренска работа изложена на атмосферски неприлики и други опасности, работа во услови на недоволна или пресилна осветленост, работа во простории загадени со хемиски штетности, работа под земја или под вода, работа на височина или на длабочина, работа на летачки персонал и слично) само врз основа на процена на овластена здравствена установа со која се потврдува способноста на вработениот за односната работа.

Вработените мораат да ги почитуваат пропишаните мерки за правилно користење на средствата за работа (машини, апарати, алати, опасни супстанции, опрема за транспорт и други средства за производство и не смее да ги исклучува, менува или отстранува заштитните направи на опремата. Тие мораат да ги почитуваат пропишаните мерки за безбедност и здравје при работа и да ја користат пропишаната опрема за лична заштита и по употребата да ја вратат на соодветно место, како и да направат

здравствени прегледи. Вработениот мора постојано да соработува со работодавачот и стручното лице, се додека се обезбеди безбедна работна средина и работни услови и спроведување на мерките наложени од надлежниот инспекторат за труд.

Во Република Македонија, како експертско советодавно тело, Владата, основа Совет за безбедност и здравје при работа, којшто го сочинуваат 15 члена од кои четири члена, од репрезентативните организации на работодавачите, четири члена од репрезентативните синдикати, три члена именувани од Владата на Република Македонија, еден член претставник на факултетот кој спроведува образовна дејност на полето на безбедноста при работа, еден член претставник на факултетот кој спроведува образовна дејност на полето на медицината на трудот, еден член претставник на здружението на стручните лица за безбедност при работа и еден член претставник на здружението на експерти на медицина на трудот. Негова работа е да дава мислење и препораки за:

- програмата;

- состојбата во областа на безбедноста и здравјето при работа, стратегија за кохерентната политика за спречување и намалување на повредите на работното место, професионалните болести и други болести и повреди кои се поврзани со работата;

- стручните основи за изработка на закони и други прописи за безбедност и здравје при работа;

- документи на меѓународни организации во однос на безбедноста и здравјето при работа.

3.2. Пензиско и инвалидско осигурување на работниците

3.2.1. Осигуреници

Осигурениците со задолжително пензиско и инвалидско осигурување, во Република Македонија, се определуваат со Законот за пензиско и

инвалидско осигурување, во којшто како осигуреници⁴⁰ се опфатени следниве групи:

1. работниците во работен однос во претпријатие и друго правно лице кое врши стопанска дејност, установа, друго правно лице кое врши дејност на јавна служба, државен орган и орган на единиците на локалната самоуправа и во домашно и странско физичко и правно лице;

2. лицата на служба во постојаниот состав на Армијата на Република Македонија (војници по договор, помлади офицери, офицери и граѓански лица на служба во Армијата);

3. избраните или именуваните носители на јавна и друга функција, ако за вршењето на функцијата примаат плата, односно остваруваат надоместок на плата за вршење на таа функција;

4. државјаните на Република Македонија кои на територијата на Република Македонија се вработени кај странски и меѓународни органи, организации и установи, кај странски дипломатски и конзуларни претставништва или се во лична служба на странски дипломатски и конзуларни претставништва или се во служба на странски државјани, ако со меѓународен договор не е поинаку определено;

5. државјаните на Република Македонија вработени во странство, ако за тоа време не се задолжително осигурани кај странски носител на осигурувањето;

6. државјаните на Република Македонија вработени кај странски работодавец во држава во која се задолжително осигурени, но во која правата од пензиското и инвалидското осигурување, што како права се утврдени со овој закон, не можат да ги остваруваат или не можат да ги користат надвор од таа држава;

⁴⁰ Закон за пензиското и инвалидското осигурување, „Сл.Весник на РМ“ бр.80/93 од 30.12.1993 година, (со сите измени до 2011 година), член 11

7. самовработените лица – физички лица кои вршат самостојна економска дејност или професионална и друга интелектуална услуга од која остваруваат приход, во согласност со законот;

8. индивидуалните земјоделци – обврзници на данок од приход од земјоделска дејност на кои земјоделската дејност им е единствено занимање (индивидуални земјоделци);

9. невработени лица кои примаат паричен надоместок најмногу до навршување на 15 години пензиски стаж;

10. инвалидите на трудот за време на чекање за упатување и за време на професионална рехабилитација и соодветно вработување;

11. самостојните уметници кои со таков статус се здобиле според критериумите, во соодветна постапка и со соодветен акт на министерот за култура и

12. професионални спортисти кои имаат склучено договор за вработување со професионален спортски клуб.

Додека пак, со задолжително пензиско и инвалидско осигурување врз основа на инвалидност и телесно оштетување, причинети со повреда на работа или професионална болест осигурени⁴¹ се:

1) учениците и студентите во организациите од насоченото образование кога вршат практична работа;

2) лицата на издржување казна затвор, малолетнички затвор и на издржување на воспитна мерка во воспитно-поправен дом за време на редовна работа што ја вршат во текот на издржувањето на казната, односно мерката;

3) работно искуство за полагање на стручен испит и

4) невработените лица за време на стручно оспособување, професионална рехабилитација.

⁴¹ Закон за пензиското и инвалидското осигурување, „Сл.Весник на РМ“ бр.80/93 од 30.12.1993 година, (со сите измени до 2011 год.), член 14 став 1.

3.2.2.Стекнување право на пензија

Правото, како и начинот за стекнување на пензија, ги пропишува законот за пензиско и инвалидско осигурување, согласно, чии последни измени од 06.12.2010 година, се пропишани три вида на пензија и тоа старосна, инвалидска и семејна пензија. Осигуреникот стекнува право на пензија под следниве услови:

1.Старосна пензија;

Осигуреникот стекнува право на старосна пензија кога ќе наполни 64 години живот, за маж, односно 62 години живот, за жена, и најмалку 15 години пензиски стаж. Исто така постојат определени групи на осигуреници, на кои стажот на осигурување им се смета со зголемено траење, поради што и старосната граница за стекнување право на старосна пензија се намалува, зависно од степенот на зголемувањето на стажот и тоа за по една година.

Определувањето на пензиската основа се утврдува од месечниот просек на платите што осигуреникот ги остварил за време на вкупното траење на осигурувањето, притоа земајќи ги во предвид и надоместокот на плата т.е. паричниот надоместок во случај на невработеност.

2.Инвалидска пензија;

Професионална неспособност за работа т.е. инвалидност постои кога кај осигуреникот поради промена во здравствената состојба, која не може да се отстрани со лекување, работната способност е трајно намалена за повеќе од половина во споредба со физички и психички здрав осигуреник, со исто или слично образование и способност.

Општа неспособност за работа т.е. инвалидност постои кога кај осигуреникот поради промена во здравствената состојба, која не може да се отстрани со лекување, ќе настане трајно губење на работната способност.

Право на инвалидска пензија стекнува осигуреникот кај кого ќе настане општа неспособност за работа, како и осигуреникот со преостаната работна способност, кој поради навршување на одредени години на живот

не може со професионална рехабилитација да се оспособи за вршење на друга соодветна работа и тоа доколку:

1.инвалидноста е причинета со повреда на работа или професионална болест - без оглед на должината на пензискиот стаж и

2.инвалидноста е причинета со повреда надвор од работа или со болест под услов пред настанувањето на ивалидноста, односно на денот на престанокот на осигурувањето, по настанатата инвалидност да имал наполнет пензиски стаж кој му покрива најмалку една третина на периодот од наполнети најмалку 20 години живот до денот на настанувањето на инвалидноста (работен век), сметајќи го работниот век на полни години.

3.Семејна пензија;

Трет вид на пензија е семејната пензија, која што можат да ја оствара членовите на семејството на:

1.брачниот другар;

2.децата (родени во брак или надвор од брак или посвоени; посиноците кои ги издржувал осигуреникот, внучињата и други деца без родители кои ги издржувал осигуреникот) и

3.родителите (таткото и мајката, очувот и маќеата) и посвоителот, што ги издржувал осигуреникот.

Право на семејна пензија членовите на семејството стекнуваат ако умрениот осигуреник:

1.наполнил најмногу пет години стаж на осигурување или најмалку десет години пензиски стаж или

2.ги исполнил условите за старосна или инвалидска пензија, или

3.бил корисник на старосна или инвалидска пензија.

3.2.3.Остварување, користење и губење на правата

За да може едно лице да оствари право на пензиско и инвалидско осигурување, мора да има својство на осигуреник, кое својство се

воспоставува со поднесување на пријава за осигурување. По барање на осигуреникот, кое се поднесува до Фондот, се поведува постапката за остварување на правата од пензиското и инвалидското осигурување, при што во предвид се земаат пензискиот стаж, платата и другите факти, кои влијаат врз стекнувањето и утврдувањето на правата и тоа врз основа на податоците утврдени во матичната евиденција за осигурениците и корисниците на правата од пензиското и инвалидското осигурување. Со Статут, Фондот поблиску го уредува начинот на остварување на правата, за чие решавање се применуваат прописите од општата управна постапка. Тој го донесува решението за правата од пензиското и инвалидското осигурување кое се донесува најдоцна во рок од 30 дена од денот на поднесување на барањето.

Кога станува збор за остварување на права врз основа на неспособност за работа, телесно оштетување и неспособност за работа врз основа на која се стекнува право на инвалидска, т.е. семејна пензија, врз основа на наод, оцена и мислење на Комисијата се утврдува фактичката состојба за оцена на работната способност. На осигуреникот му се утврдува и обврска за задолжителен контролен преглед, кој се врши од доктори специјалисти, по чие завршување, а до донесувањето на решението на осигуреникот му се исплатува времена инвалидска, односно семејна пензија. Поради потребата да се утврди фактичка состојба пред донесување на решението, овде Фондот е должен најдоцна во рок од 50 дена од поднесување на барањето, да го донесе решението.

Ако барањето е поднесено во рок од шест месеци од денот на исполнување на условите, правата од пензиското и инвалидското осигурување се стекнуваат и остваруваат со денот на исполнувањето на условите, а доколку е поднесено по истекот на рокот, од поднесувањето на барањето, и за шест месеци наназад.

Правото на старосна пензија се остварува по престанокот на осигурувањето, а на инвалидска пензија врз основа на решение за утврдена

инвалидност, најдоцна во рок од три месеци од правосилноста на решението.

Пензијата и другите парични надоместоци се утврдуваат во месечен износ и се исплатуваат наназад.

Секој корисник на правата од Законот за пензиско и ивалидско осигурување е должен да пријави во рок од 30 дена, од настанување на секоја промената што влијае врз правото или обемот на користењето на правото.

3.3. Мерки за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидно лице

Секој работодавач којшто вработува инвалидно лице мора да внимава да создаде соодветни услови за работење и адаптација на работното место, да внимава на видот и степенот на образованието, како и на инвалидноста на лицето кое се вработува. Сепак тој не смее да вработи или да распореди од едно на друго работно место инвалидно лице, коешто не ги исполнува условите т.е. не е способно за вршење на работите на тоа работно место. Работодавачот е должен да го оспособи инвалидното лице за вршење на практична работа, согласно неговите потреби.

Со Законот за вработување на инвалидни лица⁴², пропишани се мерки за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидни лица, се со цел да се стимулираат работодавачите да ги вработуваат лицата од оваа категорија. Во оваа група на мерки се:

- доделување на неповратни средства за вработување на неопределено време на невработено инвалидно лице, адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице, доколку таа е потребна и набавка на опрема според критериумите и на начин утврден со акт на министерот за труд и социјална политика;

⁴² „Сл.весник на РМ“ бр.87 од 17.10.2005 година

- ослободување од даноци и обезбедување на средства за придонеси; и

- финансиска поддршка во работењето.

Исто така и во однос на плаќањето на придонесите за пензиско и инвалидско осигурување, придонесите за здравствено осигурување, како и персоналниот данок од доход, постои олеснување за работодавачите, поради тоа што обезбедувањето на овие средства паѓа на товар на државата, т.е. се обезбедуваат од Буџетот на Република Македонија.

Во Агенцијата за вработување, на посебна потсметка се издвојуваат парични средства заради финансирање на работите за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидни лица, адаптација на работното место и набавка на опрема, т.е. се формира Посебен фонд. Одлука за користење на овие средства донесува Владата на Република Македонија, по претходен предлог на Агенцијата.

Во рамките на расположливите средства од Посебниот фонд се доделуваат неповратни средства⁴³ за:

1) вработување на инвалидно лице, од членот 2 став 1, на овој закон на неопределено време во висина од 20 просечни нето плати исплатени во Република Македонија за претходната година пред вработувањето, односно 40 просечни плати исплатени во Република Македонија за претходната година пред вработувањето за вработување на слепо лице со оштетеност на видот од 90 до 100% и телесно инвалидно лице на кое заради движење му е потребна инвалидска количка;

2) адаптација на работно место во висина до 100.000 денари и истите можат повторно да се користат, ако тоа го налагаат промените на техничко-технолошкиот процес или видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице и

⁴³ Закон за вработување на инвалидни лица, „Сл.Весник на Р.Македонија“ бр.87 од 17.10.2005 година со Измени и дополнување од 23.12.2005 год., Измена од 09.03.2007 год., Измени и дополнување од 18.07.2008 год., 24.12.2008 год. и 05.08.2009 год. Член 16-а став 1.

3) набавка на опрема во висина до 200 просечни нето плати исплатени во Република Македонија во претходната година, при што барателот во пресметковната вредност на програмата треба да учествува со сопствено учество од 20% (сопствени средства, кредит од банка или лични средства на сопственикот на фирмата), а износот на доделените средства може да биде најмногу до висината на имотот и трајниот капитал заведен во книгите на барателот (основачки влог, опрема, градежни и деловни објекти, дуќани и слично) и достави хипотека во однос 2:1 или банкарска гаранција во висина на одобрените средства. Хипотеката или банкарската гаранција да е со важност од најмалку три години.

3.4.Здравствена заштита на работниците

Правата на здравствената заштита и здравственото осигурување во Македонија, согласно Уставот и законите, спаѓаат во групата на социјални права на граѓаните, што значи дека покриеноста на здравствениот систем треба да биде универзална. Сепак, некои проценки наведуваат дека околу 150.000 граѓани на Македонија, од една или од друга причина, не се покриени со здравствено осигурување.

Одредени етнички заедници, пред се ромската заедница, како и некои други ранливи групи, од разни причини, а особено заради нискиот степен на образование, не се во можност да го остварат ова право на соодветен начин. Нивните економски и социо-демографски карактеристики укажуваат дека профилот на оние кои се исклучени од здравственото осигурување во Македонија, се претежно лица кои се со основно образование, невработените, како и оние со работа на определено време, оние кои потекнуваат од етничка припадност различна од македонската и албанската, живеат во руралните места, најчесто се наоѓаат во пелагонискиот регион и имаат месечни примања до 10.000 денари. Покрај тоа, од оние кои имаат здравствено осигурување, многу имаат искусено

нередовно плаќање на нивниот придонес за здравствено осигурување, ограничувајќи го нивниот редовен пристап до услугите на здравството и здравствениот систем.

3.4.1.Права од здравствена заштита

Здравствените работници се должни да се грижат за корисниците на кои им се укажува здравствена заштита, да го почитуваат нивното достоинство, да се придржуваат на медицинската етика и да ја чуваат професионалната тајна.

На лицата коишто бараат здравствена заштита, здравствената установа, во рамките на своите дејности, е должна да им ја укаже, како и да обезбеди услови за укажување на континуирана медицинска помош во текот на 24 часа, да има лекови и санитарски материјални средства за укажување на итна медицинска помош. Исто така, здравствената установа е должна на лицето на кое му укажала итна медицинска помош и коешто има потреба да се упати во друга здравствена установа, да му организира соодветен превоз и медицинско згрижување до приемот во установата во која се упатува. Секоја болничка здравствена установа е должна да го прими секој корисник или да му обезбеди прием во друга здравствена установа, освен во случај кога приемот по оценка на лекарот не е потребен или не е итен, за што установата е должна да му даде писмено образложение зошто не е примен.

3.5.Здравствено осигурување на работниците

Секој работник којшто има засновано работен однос кај правно лице, самовработено лице, установа, друго правно лице кое врши дејност на јавна служба, државен орган и орган на единиците на локалната самоуправа и градот Скопје, мора да бидат задолжително здравствено

осигурани. Со самото осигурување на осигурените лица им се обезбедува право на основни здравствени услуги , во случај на:

- 1.болест и повреда надвор од работа и
- 2.повреда на работа и професионално заболување.

Со пријава за здравствено осигурување што ја поднесува обврзникот за пресметка и уплата на придонесот, се утврдува својство на осигуреник и осигурено лице. Оваа пријава се поднесува во рок од осум дена, од денот на засновањето на работниот однос, до Фондот за здравствено осигурување на Македонија. Со стекнувањето на својството на осигуреник, осигуреното лице, правата од задолжителното здравствено осигурување ги остварува врз основа на електронска картичка за здравствено осигурување и доказ, т.е. запис во електронската картичка дека придонесот за задолжително здравствено осигурување е платен.

Секое осигурено лице има право и должност да избере лекар во примарната здравствена заштита, преку кое му се обезбедуваат здравствените услуги.

Во законот за здравствено осигурување определени се основните здравствени услуги кои им се обезбедуваат на осигурените лица⁴⁴:

а) во примарната здравствена заштита:

- 1) здравствени услуги заради утврдување, следење и проверување на здравствената состојба;
- 2) преземање на стручно медицински мерки и постапки за унапредување на здравствената состојба, спречување, сузбивање и рано откривање на болестите и други нарушувања на здравјето;
- 3) укажување на итна медицинска помош, вклучувајќи и превоз со санитарско возило, кога е тоа неопходно;
- 4) лекување во ординација, односно во домот на корисникот;
- 5) здравствена заштита во врска со бременост и породување;

⁴⁴ Закон за Здравственото осигурување, „Службен весник на РМ“ бр.19 од 16.02.2011 година со Измени и дополнување од 14.04.2011 год. член 9.

б) спроведување на превентивни, терапевтски и рехабилитациони мерки;

7) превенција, лекување и санирање на болестите на устата и забите;
и

8) лекови според листата на лекови, што со општ акт ја утврдува Фондот на кој министерот за здравство дава согласност;

в) во специјалистичко - консултативната здравствена заштита:

1) испитување и утврдување на заболувањата, повредите и здравствената состојба;

2) спроведување на специјализирани дијагностички, терапевтски и рехабилитациони постапки; и

3) протези, ортопедски и други помагала, помошни и санитарски справи и материјали и забнотехнички средства, според индикации утврдени со општ акт на Фондот, на кој министерот за здравство дава согласност;

г) во болничката (краткотрајна и долготрајна) здравствена заштита:

1) испитување и утврдување на здравствената состојба, лекување, рехабилитација, нега, сместување и исхрана во болнички услови;

2) лекови според листата на лекови, што со општ акт ја утврдува Фондот на кој министерот за здравство дава согласност, како и помошни материјали кои служат за примена на лековите и санитарските и друг материјал потребен за лекување; и

3) сместување и исхрана на придружник, при неопходно придружување на дете до тригодишна возраст, додека е на болничко лекување, но најмногу до 30 дена; и

д) обдукција на умрени, по барање на здравствени установи.

Основните здравствени услуги, од став 1 на овој член, Фондот ги обезбедува на осигурените лица во здравствени установи, во висина на цени утврдени со Ценовникот на здравствени услуги во Република Македонија, кој го донесува Управниот одбор на Фондот.“

Овие права во прв степен осигурениците ги остваруваат во Фондот, врз основа на уредно поднесено барање, комплетирано со потребна документација. Фондот донесува решение за бараните права, против кое осигуреното лице има право на жалба до министерот за здравство, против чие решение може да се води управен спор.

Глава 4

4. ИСТРАЖУВАЊЕ

4.1. Предмет на истражување

Предмет на наше истражување е:

1. дали образованието има влијание врз вработувањето;
2. дали има потреба од промени во денешното образование во Р.Македонија; како и
3. дали стекнатото знаење при образованието се применува при вршењето на работните обврски.

Освен тоа предмет на наше истражување е примената (имплементацијата) на позитивните законски прописи во однос на правата, обврските и заштитата на работниците, односно колку работниците се информирани (едуцирани) со нив, дали се доволно заштитени и колку тоа влијае во остварувањето на работниот однос.

Истражувањето се однесува на проблем, појава која е актуелна т.е. влијанието на денешното образование и важечките закони за правата, обврските и заштитата на работниците во 2011 година, што ја дава временската рамка на предметот на истражување.

Што се однесува, пак, до просторното определување на предметот на истражувањето, тоа е извршено на образованието и важечките закони за работни односи во Р.Македонија.

4.2. Цел и задачи на истражување

Темата (проблематиката) е актуелна и е дел од нашето секојдневие, која не засега сите. Со истражување ќе дојдеме до сознание дали постојат проблеми кои влијаат негативно на процесот на работата. Откривање на коренот на проблемот, за подобро вршење на работата на работниците што најчесто се наоѓа во подготовката за работа т.е. во образованието и

понатамошните проблеми што се јавуваат во текот на работата, пред се, поради недоволната заштита и остварување на правата на работниците, се главната цел на овој труд.

Со големиот број промени во општеството, паралелно настануваат промени и во образованието, пред се, како резултат на развојот и напредокот на технологијата и неопходноста на нејзината застапеност во образованието. Овие промени, исто така, се чувствуваат и по завршувањето на образованието т.е. при вработувањето и потребата од остварување на коректен работен однос со работодавачите.

Цел на истражување е да се открие поврзаноста на образованието и можноста за вработување и напредување, како и можноста, работниците да ги остварат своите права, обврски и заштита, кои се пропишани со закон, но не ретко се прекршуваат и погрешно се применуваат. Ова и значително влијае врз самата работа и желбата за напредок на работниците чишто права се загрозени, а тоа влијае и врз нивната продуктивност.

Примарната цел на истражувањето е утврдувањето на влијанието на образованието, правата, обврските и заштитата на работниците при извршувањето на нивната работа т.е. остварувањето на работниот однос.

Секундарната цел на истражувањето е утврдување на факторите што влијаат негативно врз самото образование, кое понатаму влијае за добивање подобро работно место и неправилното применување на законите при остварувањето на работниот однос што го спречува напредокот во работата.

4.3. Хипотези на истражувањето

Согласно со предметот и целта на истражувањето поставуваме две нулта хипотези коишто ќе бидат тестирани со Х²-квадрат тестото:

1. Ставот на работниците во фирмата „ХХ“⁴⁵ од Штип, за влијанието на образованието врз работниот однос, не се разликува од ставот за влијанието на образованието врз работниот однос на работниците од фирмата „УУ“⁴⁶ од Скопје.

2. Ставот на работниците од фирмата „ХХ“ од Штип, за влијанието на правата на работниците врз работниот однос, не се разликува од ставот на работниците од фирмата „УУ“ од Скопје.

4.4. Варијабли на истражувањето

Во истражување, како независна варијабла е вистинската состојба на образованието во Р.Македонија и примената на постоечките закони за работни односи. Додека пак, зависна варијабла се ставовите на работниците во двете фирми „ХХ“ од Штип и „УУ“ од Скопје, за влијанието на образованието и исполнувањето на правата и заштитата на работниците од страна на работодавците.

4.5. Популација и примерок на истражувањето

Во ова истражување се опфатени популациони категории на работници од фирма за производство на машки кошули - конфекција „ХХ“ од Штип и фирма за продажба на софтвери за компјутери „УУ“ од Скопје.

Примерок на активности - анкетирање на работници во две фирми од различен вид, фирма за производство „ХХ“ и фирма за продажба „УУ“.

⁴⁵ Анкетата е спроведена во фабрика за производство на машки кошули-конфекција, но поради барање на работниците, нејзиното име останува анонимно, означено со „ХХ“

⁴⁶ Анкетата е спроведена во фирма за продажба на софтвери за компјутери, но поради барање на работниците, нејзиното име останува анонимно, означено со „УУ“

Примерок на времето за анкетирање – анкетирањето е извршено за време на паузата за ручек, во работен ден.

4.6.Методи, техники и инструменти на истражувањето

Дескриптивниот метод и методот на теоретска анализа се искористени во текот на истражувањето, се со цел да се реализираат поставените задачи и хипотези. Со помош на овие методи е опишано образованието во Република Македонија, кои права им следуваат на работниците, и каква е нивната заштита при остварувањето на работниот однос.

Истражувањето, понатаму продолжува со примена на анкетата, како техника за собирање на податоци, која е применета кај работниците од две фирми „ХХ“ и „УУ“. Анкетните листови, како инструмент за собирање на податоци содржат прашања од чишто одговори може да се види дали работниците го користат знаењето од образованието при вршењето на работните обврски, дали сметаат дека во образованието е потребна промена, дали се остваруваат нивните права од законите за работни односи при вршењето на работа, нивната заштита и слично.

На крајот, истражувањето е завршено со примена на χ^2 квадратот, како техника на статистичко заклучување, којшто е тест за тестирање на нулта хипотези и разлики на стандардните грешки на аритметичките средини на два примерока, за да можеме да утврдиме кој од нив е по – репрезентативен примерок за целата популација.

4.7.Спроведување на истражувањето

4.7.1.Анкета

Во истражувањето како инструмент за собирање на 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 следнава анкета:

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

1. Да 2. Има мало влијание 3. Не

2. Дали стекнатото знаење во образованието влијае врз извршувањето на работните обврски?

1. Да 2. Има мало влијание 3. Не

3. Дали е потребно воведување на промени во образованието во Р. Македонија?

1. Да 2. Не знам 3. Не

4. Дали исполнувањето (неисполнувањето) на правата (од работен однос) на работниците од страна на работодавците влијае врз секојдневната работа?

1. Да 2. Има мало влијание 3. Не

5. Дали работодавците ги применуваат прописите пропишани со закон, со кои се определуваат правата на работниците?

1. Да 2. Делумно 3. Не

6. Дали се преземаат соодветни мерки за заштита при вршењето на работата, од страна на работодавците, согласно работата која ја извршуваат работниците?

1. Да 2. Делумно 3. Не

7. Дали е потребна промена во преземањето на мерки со кои се штитат правата на работниците и се остварува нивната заштита?

1. Да 2. Делумно 3. Не

8. Дали знаете кои се обврските на работниците спрема работодавците, независно од работата која ја вршат и положбата и позицијата која ја имаат во местото каде работата?

1. Да 2. Делумно 3. Не

4.7.2.Обработка на податоците од истражувањето

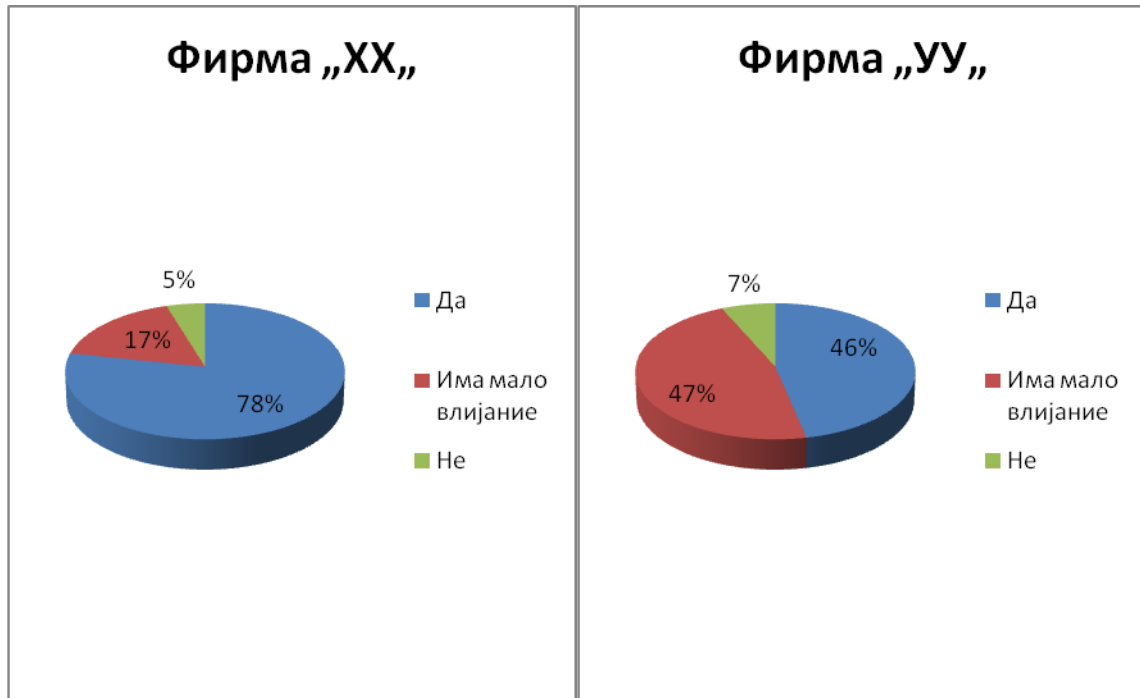
Добиените податоци, најпрвин се обработени квантитативно и квалитативно. Потоа, податоците се средени, групирани и табелирани. Збирните групирања се изведени со дистрибуција на податоците според нивната зачестеност, (фреквенција). Посебните групирања се изведени со пресметување на проценти за добивање на просечни резултати.

Во фирмата, „ХХ“ од Штип беа анкетирани 30 работници, а во фирмата „УУ“ од Скопје, беа анкетирани, исто така, 30 работници преку e-mail.

Во однос на првото прашање, од спроведената анкета, се добиени следниве резултати – табеларно претставени:

1.Дали степенот на образование влијае врз можноста за вработување?					
Фирма „ХХ“			Фирма „УУ“		
Да	Има мало влијание	Не	Да	Има мало влијание	Не
23	5	2	14	14	2

Процентуално, одговорите од првото прашање би изгледале вака:

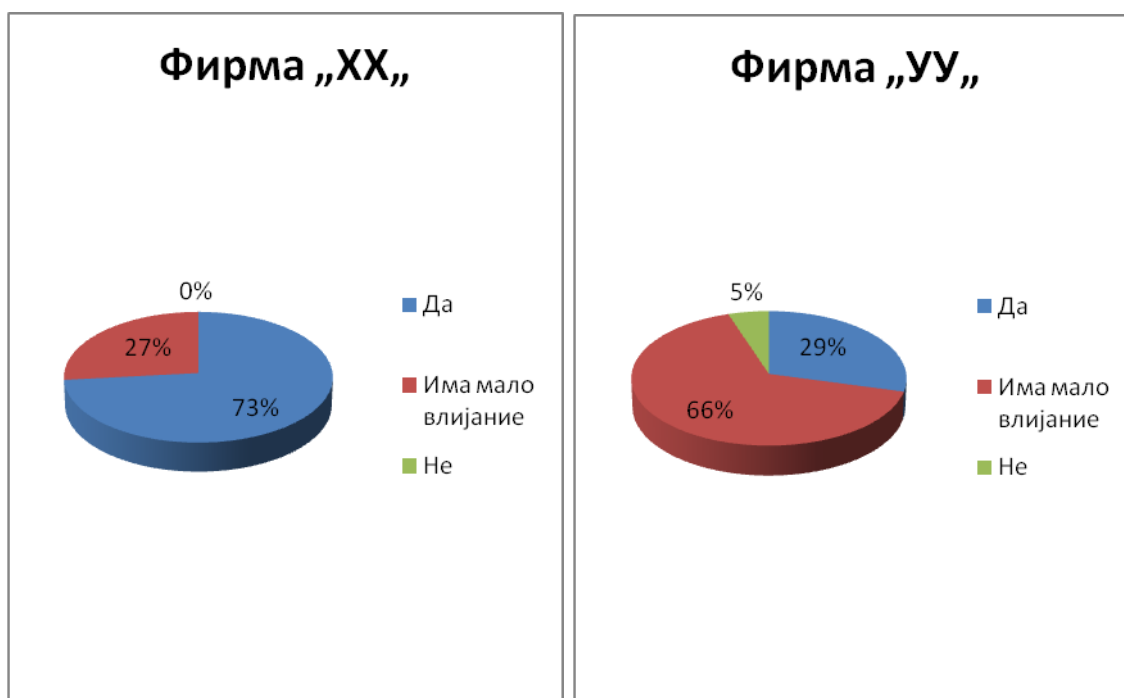


Резиме: Во првата фирма, дури 78 % од работниците одговориле позитивно, за разлика од втората фирма, каде бројот на работници кои одговориле позитивно, е изедначен со бројот на работници чиишто одговор е дека образованието има мало влијание врз вработувањето. Во секој случај, не можеме да го занемариме фактот дека образованието ги зголемува можностите за вработување. Со секој повисоко стекнат степен на образование, се стекнува поголемо знаење, кое често се бара како потребна квалификација за вработување на соодветно работно место. Поради тоа, и образованието треба да е подостапно за учениците, со што би се олеснила можноста за напредок на оние кои навистина се залагаат и вложуваат труд за достигнување на повисока работна позиција.

Во однос на второто прашање, од спроведената анкета, се добиени следниве резултати – табеларно претставени:

2. Дали стекнатото знаење во образованието влијае врз извршувањето на работните обврски?					
Фирма „ХХ“			Фирма „УУ“		
Да	Има мало влијание	Не	Да	Има мало влијание	Не
22	8	0	8	18	4

Процентуално, одговорите од второто прашање би изгледале вака:



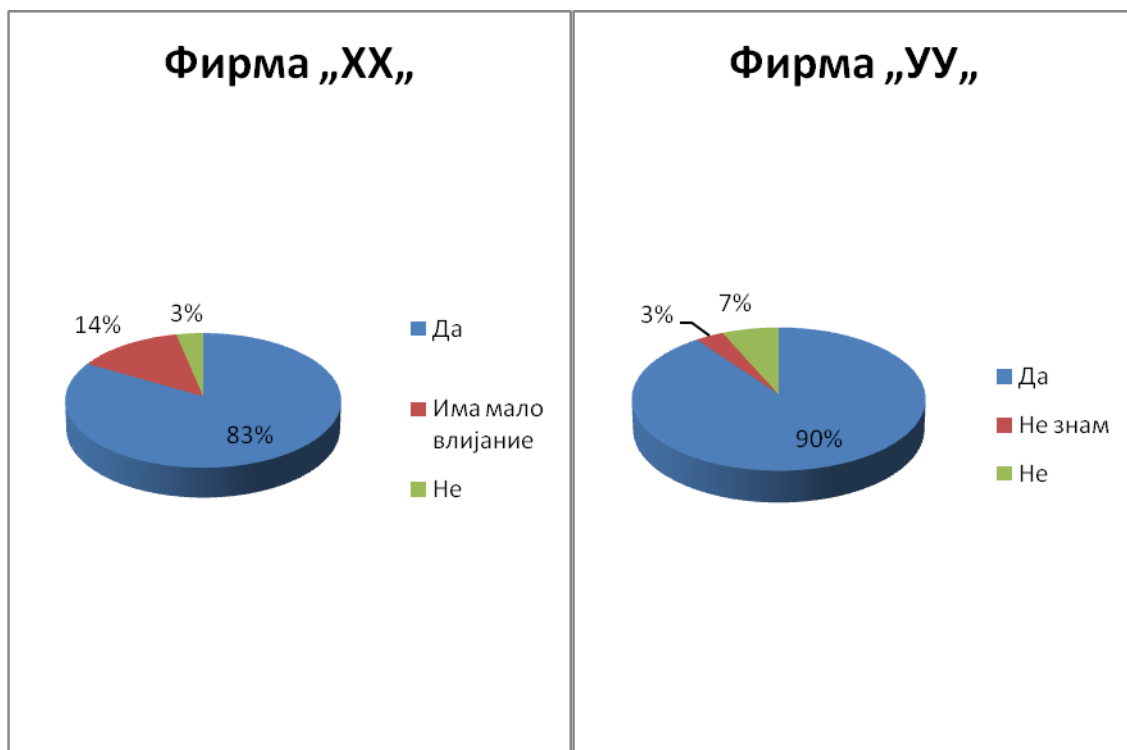
Резиме: И во однос на второто прашање, ставовите во двете фирми се разликуваат. За разлика од „ХХ“, каде 73% одговориле со „ДА“, во „УУ“ 66% одговараат дека знаењето при образованието има мало влијание врз работата. Според ова, може да заклучиме дека теоријата која се изучува во училиштата, понекогаш и не е доволна. Оваа теорија, можеби би било подобро, доколку е поткрепена и со практика каде учениците своето знаење ќе можат практично да го применат. По завршувањето на образованието, оваа практика би била подобра основа и на самото работно место, затоа

што работникот би имал претстава како всушност се одвива работниот процес.

Во однос на третото прашање, од спроведената анкета, се добиени следниве резултати – табеларно претставени:

3. Дали е потребно воведување на промени во образованието во Р. Македонија?					
Фирма „ХХ“			Фирма „УУ“		
Да	Не знам	Не	Да	Не знам	Не
25	4	1	27	1	2

Процентуално, одговорите од третото прашање би изгледале вака:



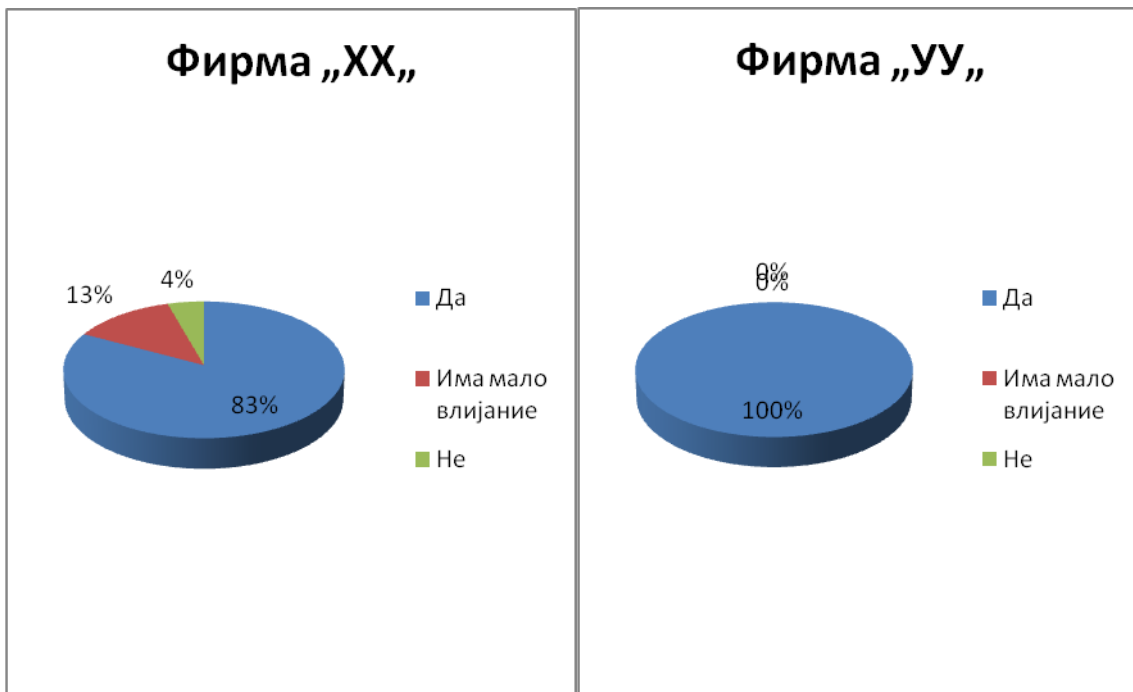
Резиме: Овде имаме голема приближност на ставовите на работниците. Потребите од промени во образованието се очигледни. И покрај бројните промени коишто се досега направени, сепак постои потреба за преземање на конкретни мерки со кои овие промени би се завршиле и би

изгледале онака како што се поставени во назначената цел. Би било добро доколку се анализира што навистина е потребно да се преземе, да се сослуша мислењето на граѓаните каде постои проблемот во нашето образование, да се сослушаат нивните предлози и начини за дејствување, да се направи план и потоа да се преземаат конкретни мерки.

Во однос на четвртото прашање, од спроведената анкета, се добиени следниве резултати – табеларно претставени:

4. Дали исполнувањето (неисполнувањето) на правата (од работен однос) на работниците од страна на работодавците влијае врз секојдневната работа?					
Фирма „ХХ“			Фирма „УУ“		
Да	Има мало влијание	Не	Да	Има мало влијание	Не
26	4	0	30	0	0

Процентуално, одговорите од четвртото прашање би изгледале вака:

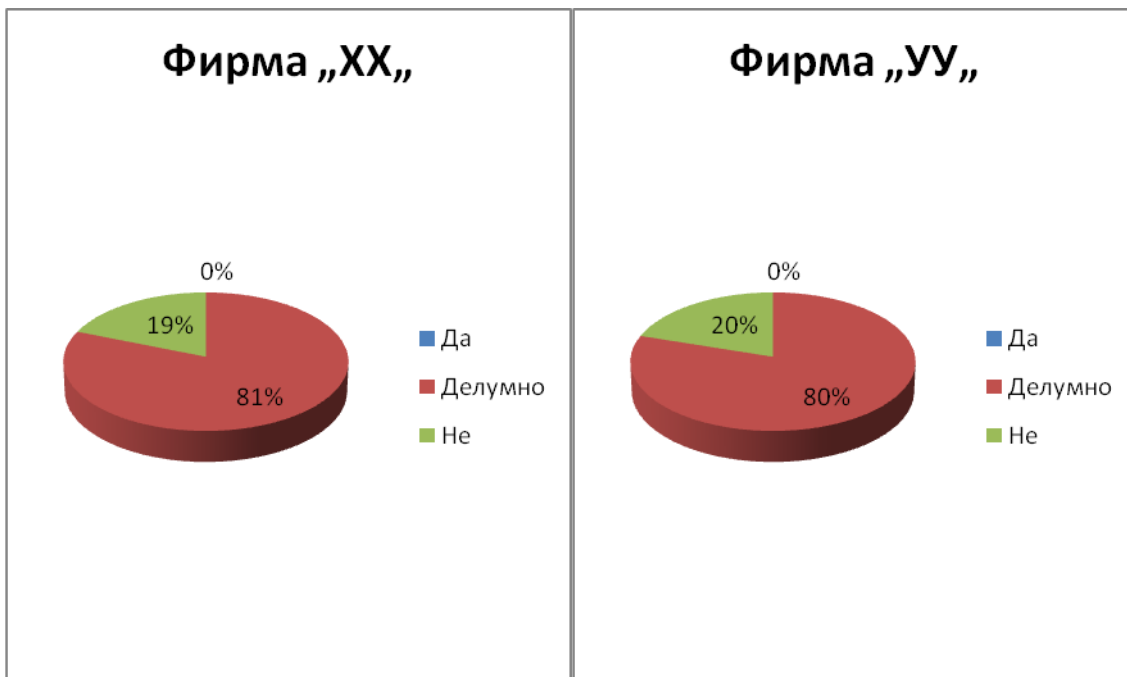


Резиме: На кое и да е работно место, која и да работа се извршува доколку не се почитуваат правата на работникот, тоа негативно би влијаело на неговата работа. За да може продуктивноста на работникот да биде повисока, тогаш и обврските на работодавачот треба да бидат исполнети од негова страна. И на ова прашање ставовите во двете фирми се приближно исти, т.е. почитувањето на правата од страна на работодавачот, утврдени со закон влијае врз секојдневната работа на работникот.

Во однос на петото прашање, од спроведената анкета, се добиени следниве резултати – табеларно претставени:

5. Дали работодавците ги применуваат одредбите на законот, со кои се уредени правата на работниците?					
Фирма „ХХ“			Фирма „УУ“		
Да	Делумно	Не	Да	Делумно	Не
0	6	24	0	24	6

Процентуално, одговорите од петтото прашање би изгледале вака:

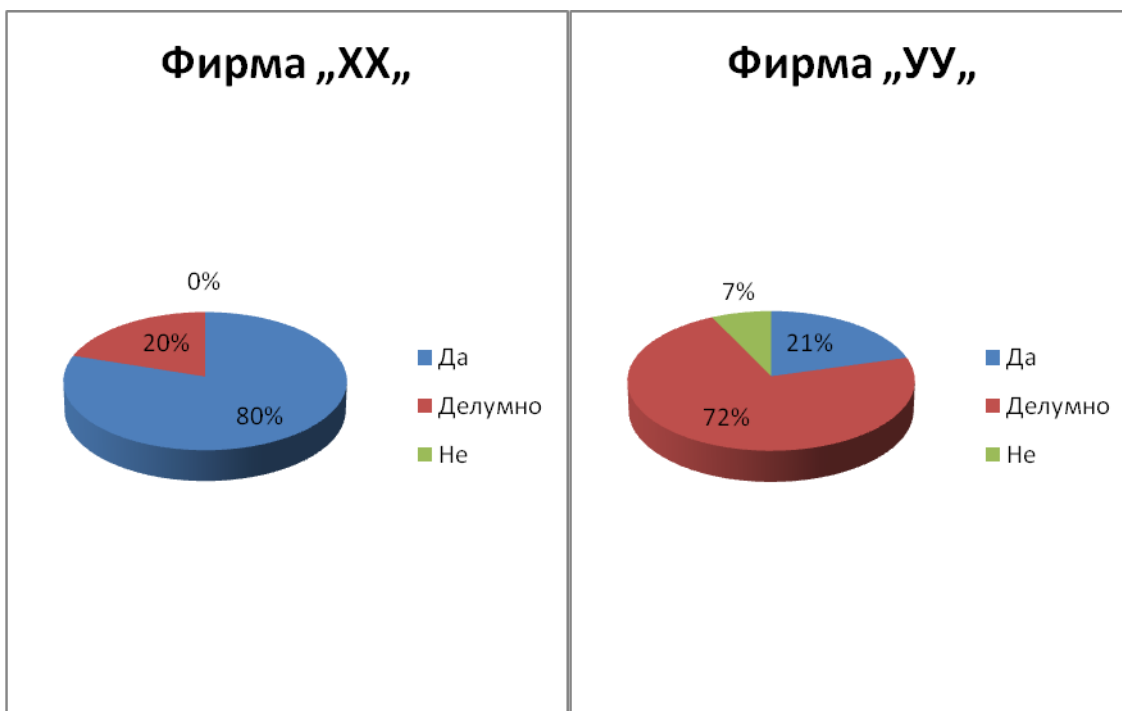


Резиме: Позитивните одговори овде изостануваат. Одговорите на ова прашање очигледно се под влијание на реалната состојба во фирмата во која работат работниците. Според одговорите на работниците во „ХХ“, може да се заклучи дека би било потребно поголемо залагање на работодавците да го применуваат она што законот го пропишува во однос на нивните права. За разлика од нив пак, работниците во „УУ“ мислат дека работодавците делумно ги применуваат овие прописи. Сепак, овие правила кон кои работодавците треба да се придржуваат, не треба да останат само напишани на хартија, туку и практично да се применат. Зголемувањето на казните за непочитување на законите, би ја зголемило нивната примена, и во тој случај, и грижата за работниците од страна на работодавците би била поголема.

Во однос на шестото прашање, од спроведената анкета, се добиени следниве резултати – табеларно претставени:

6. Дали се преземаат соодветни мерки за заштита при вршењето на работата, од страна на работодавците, согласно работата која ја извршуваат работниците?					
Фирма „ХХ“			Фирма „УУ“		
Да	Делумно	Не	Да	Делумно	Не
0	4	26	4	14	12

Процентуално, одговорите од шестото прашање би изгледале вака:

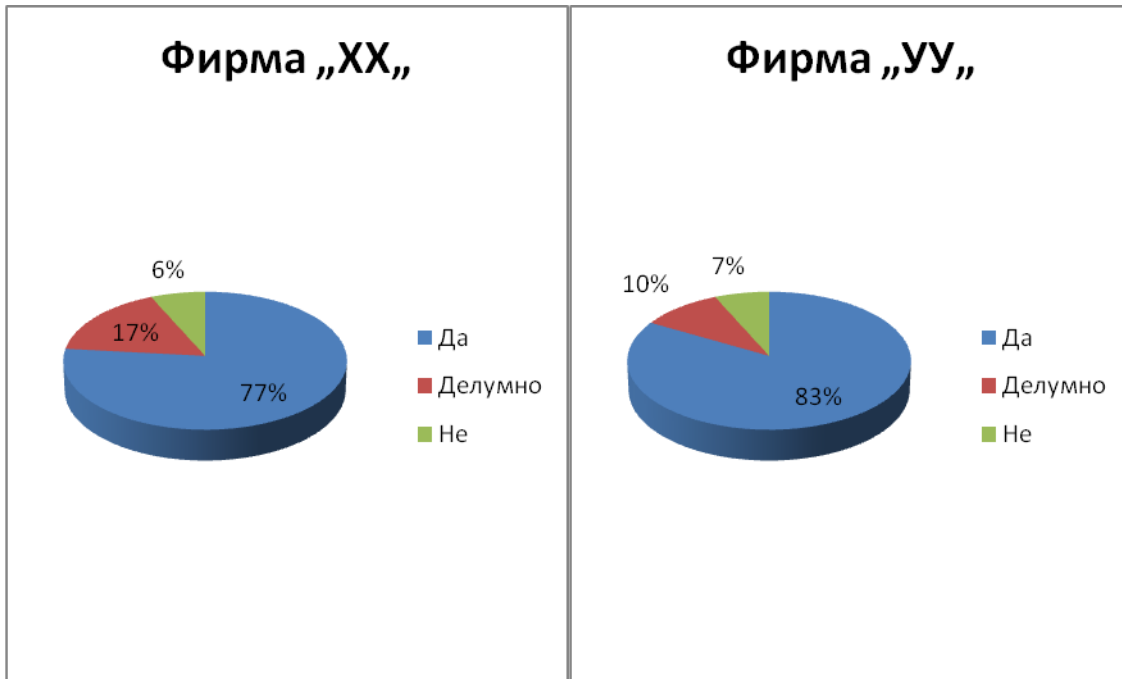


Резиме: И преземањето на мерки за заштита при вршењето на работата според испитаниците е на доста ниско ниво. И во овој поглед работодавците прилично малку се грижат за своите работници. И овде како во претходното прашање во фирмата „ХХ“ преовладува негативниот став или 80 %, а во фирмата „УУ“ одговорот „Делумно“ зазема 72%.

Во однос на седмото прашање од спроведената анкета се добиени следниве резултати – табеларно претставени:

7. Дали е потребна промена во преземањето на мерки со кои се штитата правата на работниците и се остварува нивната заштита?					
Фирма „ХХ“			Фирма „УУ“		
Да	Делумно	Не	Да	Делумно	Не
23	5	2	25	3	2

Процентуално одговорите од седмото прашање би изгледале вака:

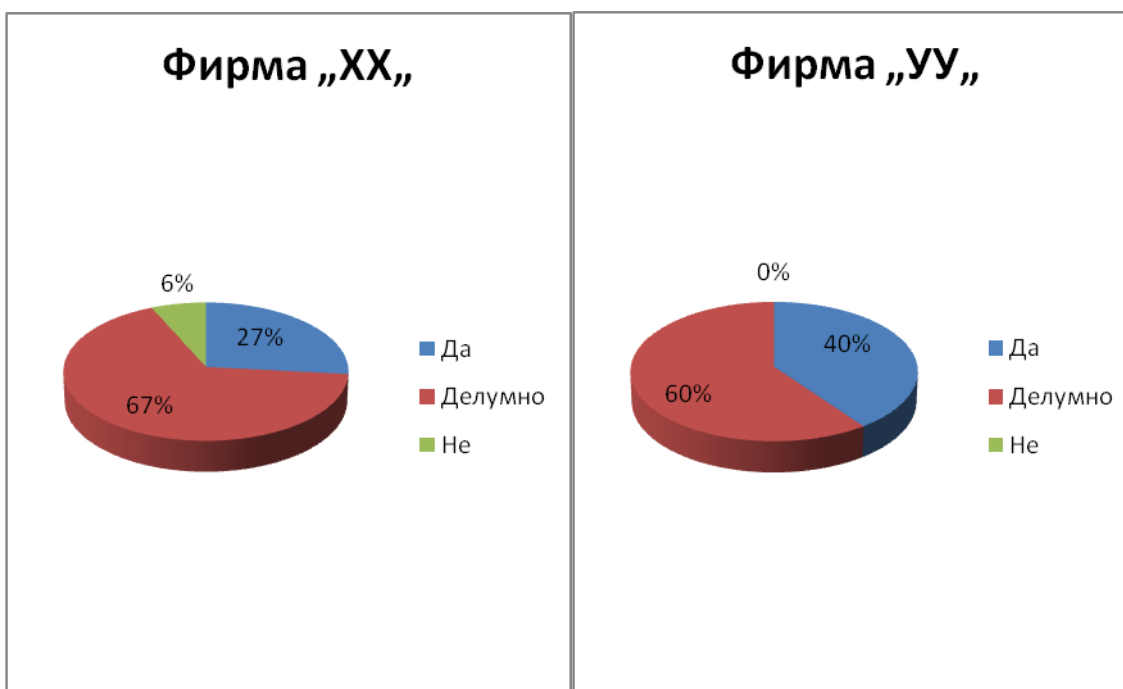


Резиме: Промената во преземањето мерки за заштита и остварување на правата на работниците е дефинитивно потребна. Доколку би се преземало се она што законите пропишуваат секој работник би бил соодветно заштитен. Но, и во законите постојат „правни дупки“ – празнини коишто работодавците успеваат да ги искористат и на легален начин да не ги исполнат своите обврски спрема работниците. И во овој поглед, треба преземање на конкретни мерки со кои би се оневозможиле овие „заобиколувања“ на законите и строго казнување во случај на непочитување на законот.

Во однос на осмото прашање, од спроведената анкета, се добиени следниве резултати – табеларно претставени:

8. Дали знаете кои се обврските на работниците спрема работодавците, независно од работата која ја вршат и положбата и позицијата која ја имаат во местото каде работата?					
Фирма „ХХ“			Фирма „УУ“		
Да	Делумно	Не	Да	Делумно	Не
8	20	2	12	18	0

Процентуално, одговорите од осмото прашање би изгледале вака:



Резиме: Од анализите на одговорите, најголем дел од испитаниците (20–67%) одговориле дека делумно ги знаат своите обврски кон работодавачите. Ова потврдува дека работниците треба прво да се информираат, како за своите права, така и за своите обврски на работното место. Исто така, од истражувањето на ова прашање може да заклучиме дека вработените во фирмите „УУ“ подобро ги знаат своите обврски, во однос на фирмата „ХХ“.

4.7.3.X2 квадрат тест

X2-квадрат тестот, односно методот на заклучување, ќе го примениме на двете поставени нулта хипотези, со што тоа е и последен дел од истражувањето - потврдување или отфрлање на првата нулта хипотеза:

1.Ставот на работниците во фирмата „XX,” од Штип, за влијанието на образованието врз работниот однос, не се разликува од ставот за влијанието на образованието врз работниот однос, на работниците од фирмата „УУ” од Скопје, како и потврдување или отфрлање на втората нулта хипотеза:

2.Ставот на работниците од фирмата „XX” од Штип, за влијанието на исполнувањето на правата на работниците врз работниот однос, не се разликува од ставот на работниците од фирмата „УУ” од Скопје.

Што се однесува до првата нулта хипотеза, X2-квадрат тестот е применет на второто прашање од спроведената анкета:

„2.Дали стекнатото знаење при образувањето, влијае врз извршувањето на работните обврски?“

при што добиен е следниот резултат:

2.Дали стекнатото знаење при образувањето, влијае врз извршувањето на работните обврски?			
	Позитивен став	Негативен став	Вкупно
Фирма „XX“	22 (100%)	0 (0%)	22 (100%)
Фирма „УУ“	8 (66,5%)	4 (33,5%)	12 (100%)
Вкупно работници	30	4	34

FD	FO	FD-FO	(FD-FO) ²	$\frac{(FD-FO)^2}{FO}$
22	15	7	49	3,2
0	2	-2	4	2
8	15	-7	49	3,2
4	2	2	4	2

$$\chi^2 = \frac{\sum (fd - fo)^2}{fo} \quad \chi^2 = 10,4$$

Од овде може да се види дека добиената вредност од χ^2 –квadrat тестот е многу голема, $\chi^2 = 10,4$, со што првата поставена нулта хипотеза се отфрла, бидејќи постојат статистички значајни разлики помеѓу двете групи работници. Првата група испитаници има нагласен позитивен став, додека пак, повеќето работници од „УУ“ сметаат дека образованието има мало влијание врз извршувањето на работните обврски. Со ова истражување, има основа за отфрлање на поставената хипотеза. Овие две групи на испитаници имаат различен став во однос на влијанието на образованието врз работниот однос.

За втората, пак, нулта хипотеза, χ^2 -квadrat тестот е применет на четвртото прашање:

„4.Дали исполнувањето (неисполнувањето) на правата (од работен однос) на работниците од страна на работодавците влијае врз секојдневната работа? “

и резултатот е следниот:

4.Дали исполнувањето (неисполнувањето) на правата (од работен однос) на работниците од страна на работодавците влијае врз секојдневната работа?			
	Позитивен став	Негативен став	Вкупно
Фирма „ХХ“	26 (100%)	0 (0%)	26 (100%)
Фирма „УУ“	30 (100%)	0 (0%)	30 (100%)
Вкупно работници	56	0	56

FD	FO	FD-FO	(FD-FO) ²	$\frac{(FD-FO)^2}{FO}$
26	28	-2	4	0,14
0	0	0	0	0
30	28	2	4	0,14
0	0	0	0	0

$$\chi^2 = \frac{\sum (fd - fo)^2}{fo} \quad \chi^2 = 0,28$$

Од втората добиена вредност од χ^2 –квадрат тестот, може да се види дека таа е многу мала, $\chi^2=0,28$, со што втората нулта хипотеза се потврдува дека ставот на работниците од фирмата „ХХ”, не се разликува од ставот на работниците од фирмата „УУ”, за влијанието на исполнувањето на правата на работниците од страна на работодавците врз работниот однос. Со ова истражување, има основа за потврда на поставената хипотеза. Овие две групи на испитаници имаат позитивен став во однос на влијанието на исполнувањето на правата на работниците од страна на работодавците врз работниот однос.

Со ова истражување дојдовме до отфрлање на првата нулта хипотеза и потврда на втората поставена нулта хипотеза. Што значи, испитаниците од фирмата „ХХ” имаат позитивно мислење и за влијанието на образованието и за исполнувањето на правата на работниците врз работниот однос. Работниците од фирмата „УУ”, пак, се согласуваат со нив во однос на влијанието на исполнувањето на правата и заштитата врз работниот однос, но за влијанието на образованието повеќето работници имаат неутрален став т.е. дека образованието има мало влијание врз работниот однос.

Заклучок

Живееме во држава која се уште е во развој и која прави напори нејзиниот напредок да биде во согласност со правилата и принципите на развиените земји. Во однос на образованието, се воведени бројни промени, како воведување деветолетка во основното училиште, задолжително средно образование, воведување на Болоњски процес во високото образование и слично. Сите овие промени се воведени со цел учениците да се стекнат со знаења кои ќе им служат понатаму во животот и кои ќе можат да ги применуваат во практиката. Учениците по завршувањето на основното и средното образование се насочуваат кон специјализирање во одредена област т.е. се запишуваат на факултет. Овде и се стекнуваат најголем дел од знаењата, кои понатаму ги применуваат во својата работа, се разбира, доколку го работат она за што се оспособуваат. И покрај тоа што втората група испитаници сметаат дека стекнатото знаење при образованието има мало влијание врз работниот однос, сепак тоа не може да се занемари. Тоа го претставува коренот, основата на понатамошната надградба на една личност во добар работник.

По завршувањето на образованието, секоја личност се насочува кон градење на сопствената кариера и постигнување на успех во истата. За постигнување на повисоко ниво на работната позиција, како еден од најзначајните и основни фактори што влијае на тоа е постигнатиот степен на образование. Повисок степен на образование, не ретко, се поставува како услов т.е. потребна квалификација за добивање на подобра и поплатена работа. Поради ова, постои потреба секоја личност да вложува во сопственото образование доколку основна цел и е постигнување на успех.

Заштитата, пак, на работниците и исполнувањето на нивните права од страна на работодавците, исто така, може да се каже дека има големо влијание врз работниот однос. Во законот за работни односи работниците

се заштитени во секој поглед. Нашето работно законодавство гарантира висок степен на заштита на правата на работниците, но проблемот е што тие не се применуваат (имплементираат) во практиката. Но, многу често тоа останува запишано и добро поставено теоретски, но не и применето во практика. Голем број работодавци не ги почитуваат правата на работниците и не се грижат за нивната заштита, а тоа допринесува за револт и незадоволство кај работниците. За еден работник добро да ја извршува својата работа, треба да се создадат соодветни услови. Доколку работникот е под постојан терор и притисок од работодавачот, тоа ја намалува, како неговата желба за работа, така и неговата продуктивност.

Во законите во нашата држава, постојано се воведуваат промени за да се подобри положбата на работникот, но понекогаш е потребно и преземање на конкретни мерки со кои би се реализирале тие закони. Казнувањето на работодавците со високи, пред се, парични казни, очигледно не ги заплашува многу, па тие продолжуваат со прекршоците. Во таа, насока, контролата од страна на трудовата инспекција треба да се зголеми, па доколку би дошло до повеќекратно казнување на работодавачите, повеќе би го почитувале и би се грижеле за работникот. Во секој случај, потреба од промена постои. Во законите – да се избегне можноста за пронаоѓање „дупки“, во контролата – нејзино зачестување, во казните – нивно зголемување. Во тој случај, стравот кај работодавачите би се зголемил, а со тоа и нивната почит кон работникот и исполнувањето на неговите права и заштита.

Од се, претходно наведено, може да заклучиме дека и образованието, и остварувањето на правата и заштитата на работниците, многу влијае врз нивниот напредок, работа и продуктивност.

Со цел да се подобри таа работа, продуктивност, напредок кај работникот, се предлага преземање на следниве мерки:

-формирање организации со специјализирани тимови за проучување на целокупното стопанство во Република Македонија, кои би го утврдиле

суфицитарниот и дефицитарен кадар во секоја гранка, согласно, што би се отворале слободни места во образовните институции за образување на лица за области каде постои дефицит, на кој начин би дошло до усогласување на слободните работни места и бројот на квалификуван кадар, со што би се спречила појавата на суфицитарен кадар и негово работење на работно место несоодветно со стекнатото образование;

-учество на семинари, работилници и конгреси во земјата и странство, на работниците со цел зголемување и надоградување на нивното знаење, во соодветната област во која ги остваруваат работните обврски;

-зголемена контрола над работодавачите за нивна правилна примена на одредбите од законот за работни односи, социјално осигурување, заштита и безбедност на работниците и други закони со кои се обезбедуваат правата на работниците и нивната заштита;

-донесување закон за мобинг, како би се спречила се позачестената појава на овој вид малтретирање на работниците;

-отстранување на „дупките“ во законите кои работодавачите успеваат да ги искористат, така што ги ускратуваат правата на работниците, а воедно ги зголемуваат нивните обврски;

-помасовно здружување на работниците во синдикати, зголемување на нивните активности во него како би ги остварувале сите свои права и интереси;

-вршење анализи на состојбата на пазарот на трудот, воведување задолжителни обуки на специфични работни места, задолжување на работодавачите со исполнување на соодветни услови за работа во работните простории, како и преземање на други мерки кои би ја подобриле целокупната состојба во стопанството на Република Македонија.

Користена литература:

1. А. Балтич, М. Деспотович; „Основи радног права“, Савремена администрација, Београд, 1978;
2. Андреев Марин, Образование и општество, Софија, 1998;
3. Влада на Република Македонија, Министерство за образование и наука, Национален извештај за Република Македонија;
4. Влада на Република Македонија, Министерство за образование и наука, Развој и состојби во образованието и обуката на возрасните, Национален извештај за Република Македонија, Април 2008 год.;
5. Влада на Република Македонија, Национална Стратегија за вработување-2010, Скопје, Декември 2006. Достапно на:
<<http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/strategija.pdf>>
6. Георгиевски Петре, Социологија на образованието, Скопје, 1999;
7. Гзиме Старова, Трудово право и работни односи, Теорија и законодавство, Просветно дело АД, Скопје 2003;
8. Д-р Арсе Петрески, Трудово право и заштита при работа - прирачник, КОСМО Иновативен центар, 2003;
9. Д-р Владо Петровски, Социологија, Штип 2006;
10. Д-р Здравко Савески, Димитар Апасиев Александар Ковачевски и Кире Василев, Обезвреднување на трудот - анализа на трудово-правната

легислатива во периодот на транзицијата, Ленка - Движење за социјална правда, Скопје, 2010;

11. Д.Узунов, Законот за работни односи во практиката, престанок на работниот однос, Правник, Скопје, број. 123/124, јули/август, 2002;

12. Европска фондација за подобрување на животните и работните услови, Работни услови во Европската унија: Сигурност во работата и можности за вработување;

13. Жоглев Златко, Социологија на образованието, Скопје, 2002;

14. Закон за агенциите за привремени вработувања, Сл.Весник на Р. Македонија бр.49 од 14.04.2006 година, со Измени и дополнување од 18.08.2008 год. и 05.11.2010 год.;

превземено од *www.pravo.org.mk*

15. Закон за безбедност и здравје при работата, Сл.Весник на РМ бр.92/07 од 24.07.2007 год. со Одлука на Уставен суд од 07.07.2010 год.;

превземено од *www.pravo.org.mk*

16. Закон за вработување на инвалидни лица, Сл.Весник на Р.Македонија бр.87 од 17.10.2005 година со Измени и дополнување од 23.12.2005 год., Измена од 09.03.2007 год., Измени и дополнување од 18.07.2008 год., 24.12.2008 год. и 05.08.2009 год.;

превземено од *www.pravo.org.mk*

17. Закон за здравствената заштита, Сл.Весник на РМ бр.38/91; У. суд - 73/92; 46/93 и 55/95 и пречистентекст - 17/97 од 10.04.1997 година, со Измена од 26.05.2006 год., Измени и дополнување од 16.01.2007 год.,

Одлука на Уставен суд од 11.07.2007 год., 12.09.2007 год., 16.01.2008 год., 12.05.2010 год., Измени и дополнување од 29.05.2009 год., 02.07.2010 год., 05.04.2011 год. и 14.04.2011 год.;

превземено од *www.pravo.org.mk*

18. Закон за Здравственото осигурување, Службен весник на РМ бр.19 од 16.02.2011 година со Измени и дополнување од 14.04.2011 год.;

превземено од *www.pravo.org.mk*

19. Закон за инспекција на трудот, Сл. Весник на РМ бр.35/1997 од 04.06.1997 год. и бр. 29/02, пречистен текст, со Измени и дополнување од 23.03.2011 год.;

превземено од *www.pravo.org.mk*

20. Закон за пензиското и инвалидското осигурување, Сл.Весник на РМ бр.80/93 од 30.12.1993 година со Измена и дополнување од 14.03.1995 год., Одлука на Уставен суд од 07.05.1995 год., 10.07.1996 год., 07.10.1996 год., 12.11.1996 год., 11.12.1996 год., 14.05.1997 год., Измена и дополнување од 30.12.1996 год., 09.07.1997 год., 29.03.2000 год., Одлука на Уставен суд од 08.11.2000 год., Измена од 17.11.2000 год., Измена и дополнување од 25.01.2001 год., 02.07.2001 год., Одлука на Уставен суд 21.11.2001 год., Измена и дополнување од 31.12.2003 год., 26.07.2004 год., Дополнување од 17.01.2005 год., 03.10.2005 год., Изменување од 24.11.2005 год., Измена и дополнување од 06.06.2006 год., Одлука на Уставен суд од 12.07.2006 год., 20.06.2007 год., Измена и дополнување од 20.12.2007 год., Одлука на Уставен суд од 10.09.2008 год., 17.09.2008 год., Дополнување од 05.12.2008 год., Измена и дополнување од 24.12.2008 год., 30.06.2009 год., 25.12.2009 год., Измена од 23.06.2010 год., Одлука на Уставен суд од 15.09.2010 год., Измена од 06.12.2010 год., Дополнување од 25.02.2011 год., Измена и дополнување од 13.04.2011 год.;

превземено од *www.pravo.org.mk*

21. Закон за работните односи, Службен весник на РМ бр.158 од 09.12.2010 година со Дополнување од 08.04.2011 год.;

превземено од *www.pravo.org.mk*

22. Закон за социјалната заштита, Сл.Весник на РМ бр.79/09 од 24.06.2009 година со Одлука на Уставен суд од 07.04.2010 год., Измени и дополнување од 23.03.2011 год и 13.04.2011 год.;

превземено од *www.pravo.org.mk*

23. Закон за средно образование, пречистен текст, Сл.Весник на Р.Македонија бр.52/02 од 11.07.2002 година со Дополнување од 23.06.2003 год. и 30.06.2003 год., Измена и дополнување од 04.10.2004 год., Одлука на Уставен суд 15.06.2005 год., Измена и дополнување од 11.07.2005 год., Одлука на Уставен суд 21.12.2005 год., Измена од 23.12.2005 год., Измена и дополнување од 23.03.2006 год., Измена од 12.03.2007 год., Измена и дополнување од 18.04.2007 год., 07.07.2008 год., 22.07.2008 год., Одлика на Уставен суд 01.07.2009 год. Измена и дополнување од 09.03.2010 год. и 01.09.2010 год., Измена од 06.12.2010 год., Измена и дополнување 14.02.2011 год., Исправка 04.04.2011 год., Измена и дополнување од 13.04.2011 год.;

превземено од *www.pravo.org.mk*

24. International Labor Organization at glance_Macedonian_web, Преглед врз МОТ. Достапно на:

<http://www.ess.mk/UserFiles/ILO%20at%20glance_Macedonian_web.pdf>

25. Канцеларија на УНИЦЕФ, БЛАГОСОСТОЈБАТА НА ДЕЦАТА И МЛАДИТЕ ВО ВРЕМЕ НА ЕКОНОМСКА КРИЗА, Скопје. октомври 2009;

26. Младеновиќ Ѓ., Зборник Општествената транзиција и образованието, Скопје, 1998;

27. Народна банка на Република Македонија, Дирекција за истражување, Полугодишен извештај јануари - јуни 2010 година, октомври, 2010;

28. Настава и учење на 21-от век Прирачник за наставниците во основното образование, Скопје 2009 Проект за основно образование. Достапно на:
<http://toolbox.per.org.mk/Files/MK_Nastava%20i%20ucenje%20na%2021-ot%20vek.pdf>

29. Правни аспекти и правна заштита од мобинг. Достапно на:
<http://www.antimobbingnet.org/mk/images/stories/documents/maja_ristova.pdf>

30. Проф.д-р Тодор Пеливанов, Методологија на правните и политичките истражувања, трето издание, Скопје 2004;

31. Ристова, М. (2010). Правни аспекти и правна заштита од мобинг.

32. Сојуз на синдикати на Македонија. (2010). *Синдикална минимална кошница*. Достапно на:
<http://www.ssm.org.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=604%3Apromovirana_sindikalnata-minimalna_kosnica_&catid=49%3Ahealth&Itemid=146&lang=mk>

33. Т.Попович, Радно право, Сл.лист. СФРЈ, 1980;

34. Трет извештај за имплементацијата на Европската социјална повелба поднесен од страна на Република Македонија (за референтниот период 2005-2008). Достапно на:
<<http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/III%20Izvestaj%20MK%202009.pdf>>

35. Трлески, П., Пазарот на трудот во Република Македонија: Неокејнзијански пристап. Скопје: Македонско научно друштво – Битола, (2011);
36. Устав на Република Македонија со амандманите на уставот I-XXX, Службен весник на РМ, Скопје 2006;
37. Фонд на пензиско и инвалидско осигурување на Република Македонија. (2011). Годишен извештај за работата на фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Република Македонија за 2010 година .
38. FRIEDRICH EBERT STIFUNG- Rating Agency, Влијанието на финансиската криза врз македонската економија и врз состојбата во домаќинствата (перцепции на граѓаните за природата на кризата и нејзиното влијание).
39. Фондација „Институт отворено општество“-Македонија, Квалитетот на високото образование под прашање-Дисперзијата како македонски феномен;
40. Фондација „Фридрих Еберт“, Ревизија за социјална политика 2009, Год. 2, Бр. 4, Стр. 303 - 402, Скопје, декември 2009. Достапно на:
< <http://fzf.ukim.edu.mk/files/revija%204.pdf>>
41. Хилс, Џ-Легранд, Ж-Пјашо, Д: Социјално исклучување, Академски печат, Скопје 2009;
42. Центар за истражување и креирање на политики CRPM, Како до 100% упис во средните училишта. Достапно на:

www.crpm.org.mk

43. Џенет Батолф Џонсон, Х.Т. Рејнолдс и Џејсон Д. Мајкоф, Истражувачки методи на политичка наука, шесто издание, Академски печат;

44. Џон Д.Р. Крејг и Мајкл Линк, Глобализацијата и иднината на трудовото право, Академски печат, Скопје 2009 год.;

Ефимија Вујовиќ
-ВЛИЈАНИЕТО НА ОБРАЗОВАНИЕТО, ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И
ЗАШТИТАТА НА РАБОТНИЦИТЕ ВРЗ РАБОТНИОТ ОДНОС-
Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип