



РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА
МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

**ДЕВЕТТИ ИЗВЕШТАЈ
ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА
РЕВИДИРАНАТА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЛБА**

поднесен од страна на

РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

(за членовите 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28, 29)

Скопје, февруари 2022 година

ПРЕДГОВОР

Република Северна Македонија на 06.01.2012 година ја ратификуваше Ревидираната Европска социјална повелба.

Во согласност со Членот Ц и Членот 21 од Делот IV од Повелбата, Република Северна Македонија го поднесува својот Деветти Извештај за имплементацијата на ратификуваните одредби од Ревидираната Европска социјална повелба (1996).

Извештајот е подготвен согласно системот на известување, усвоен од страна на *Комитетот на министри* на Советот на Европа, кој се применува од 31 октомври 2007 година.

Овој Извештај содржи релевантни информации и податоци за имплементацијата на превземените обврски на Република Северна Македонија по членовите од третата тематска група - „Трудово право“ и тоа:

- Член 2,
- Член 4 (ставови 2, 3 и 5),
- Член 5,
- Член 6,
- Член 21,
- Член 26,
- Член 28,
- Член 29

Референтниот период на овој Извештај е од 1.1.2017 до 31.12.2020 година.

На иницијатива и барање на Европскиот комитет за социјални права (ECSR), а со цел да се овозможи процесот на мониторинг да биде поефективен и повеќе фокусиран, и овој Извештај, како и извештаите од 2019 и 2020 година, даваат одговори и приказ на состојбите во врска со конкретни таргетирани прашања поврзани со одредбите од Повелбата кои се предмет на овој извештаен циклус. Истовремено, во делови од Извештајот каде што е соодветно и согласно барањата на Европскиот комитет за социјални права, се обезбедуваат и информации за 2020 и 2021 година кои се поврзани со влијанијата, последиците и ефектите од тековната неколкугодишна криза поврзана со пандемијата на КОВИД-19.

Имајќи во предвид дека во овој циклус се обработуваа прашања поврзани со трудовото право, правото на организирање, на информирање и консултирање на работниците, правото на колективно договарање итн., при подготовката на овој Извештај побарани се придонеси, инпути и информации и од страна на повеќето релевантни организации на работодавачи и синдикални организации во Република Северна Македонија (од Организација на работодавачи на Македонија - ОРМ, Бизнис Конфедерација на Македонија - БКМ, од Сојуз на синдикати на Македонија - ССМ, Конфедерација на слободни синдикати на Македонија - КСС, Конфедерација на синдикални организации на Македонија - КСОМ). Повратно, информации се

добиели од страна ОРМ, БКМ и ССМ и истите се вградени во соодветните делови од Извештајот.

Деветиот Извештај за имплементација на Ревидираната Европска Социјална Повелба беше разгледан и усвоен од страна на Владата на Република Северна Македонија на 36та седница, одржана на 5 април 2022 година.

Во согласност со членот 23 од Делот 4 од Ревидираната Европска социјална повелба, копии од подготвениот Извештај се доставени до **репрезентативните национални езентативните национални организации на работодавачи и синдикати кои** воедно се и членови на Економскиот социјален совет (ЕСС), и тоа до:

- Сојузот на Синдикатите на Македонија Сојузот на Синдикатите на Македонија(ССМ);
- Организација на работодавачи на Македонија (ОРМ).

СОДРЖИНА

<i>RESC Дел I – ЧЛЕН 2 - Сите работници имаат право на правични и соодветни услови за работа</i>	<i>5</i>
<i>RESC Дел I – ЧЛЕН 4 – Право на правична заработувачка.....</i>	<i>23</i>
<i>RESC Дел I – ЧЛЕН 5 – Право на организирање.....</i>	<i>30</i>
<i>RESC Дел I – ЧЛЕН 6 – Право на колективно договарање.....</i>	<i>35</i>
<i>RESC Дел I – ЧЛЕН 21 – Право на информирање и консултирање.....</i>	<i>40</i>
<i>RESC Дел I – ЧЛЕН 26 – Право на достоинство при работа.....</i>	<i>48</i>
<i>RESC Дел I – ЧЛЕН 28 – Право на претставниците на вработените на заштита во претпријатијата и средства за извршување на нивните функции кои треба да им се обезбедат.....</i>	<i>55</i>
<i>RESC Дел I – ЧЛЕН 29 – Право на информирање и консултирање во постапките за колективен технолошки вишок.....</i>	<i>55</i>

RESC Дел I – ЧЛЕН 2 - Сите работници имаат право на правични и соодветни услови за работа

Член 2§1

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат:

1. да утврдат разумна должина на дневното и неделното работно време, со тоа што работната недела да биде постепено смалувана онолку колку што зголемувањето на продуктивноста и другите фактори тоа го дозволуваат;

Во извештајниот период не се направени измени на законската рамка по однос на прашањето поврзано со (разумното) работно време. Имено, Законот за работните односи¹ утврдува 40 часовна работна недела, која по правило трае пет работни дена. Со закон, односно со колективен договор може да се одреди како полно работно време, работното време кое е пократко од 40 часа неделно, меѓутоа не помалку од 36 часа неделно.

Прекувремената работа 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. Прекувремената работа во период од три месеци не може во просек да надминува повеќе од осум часа неделно.

Во насока на усогласување на законите коишто содржат прекршочни одредби и одредби за начинот на постапување на државна инспекција, со Законот за инспекциски надзор², како и Законот за прекршоците³, во 2020 година беа усвоени измени и дополнувања на Законот за работните односи⁴ во однос на одредувањето на висината на глобата за правното лице, одговорното лице во правното лице и работодавач – физичко лице. Исто така, се изврши усогласување и во однос на институтот порамнување, со кој што на сторителот на прекршокот му се овозможува плаќање на предвидената глоба во помал износ, доколку сторителот ја плати глобата во рок од 8 (осум) дена од денот на приемот на прекршочниот налог.

Така, глоба во износ од 200 до 400 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на микро и мал работодавач-правно лице, глоба во износ од 300 до 600 евра во денарска противвредност на среден работодавач-правно лице, глоба во износ од 600 до 1,000 евра во денарска противвредност на голем работодавач-правно лице, доколку на работникот му нареди да работи со подолго работно време од работното време определено со закон, не води или неправилно води евиденција за работното време и на прекувремената работа, не исплати бонус на плата и не го извести

¹ „Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 110/19, 267/20, 151/21

² „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.102/19

³ „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.96/19

⁴ „Службен весник на Република Македонија“ бр. 267/20

инспекторот за воведување на прекувремена работа; на работникот кој работи со неполно работно време му наложи да работи подолго од договореното работно време; на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време, одмор меѓу два последователни дена, неделен и годишен одмор, не исплати надоместок за годишен одмор, не обезбеди платен одмор, ...и не издаде решение за годишен одмор. За истиот прекршок на одговорното лице во правното лице, ќе му се изрече глоба во износ од 150 евра во денарска противвредност кај микро и мал работодавач, глоба во износ 300 евра во денарска противвредност кај среден работодавач и глоба во износ 400 евра во денарска противвредност кај голем работодавач, додека пак глоба во износ од 250 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач-физичко лице.

Следењето и контролата на примената на законските одредби ги спроведува **Државниот инспекторат за труд (ДИТ)** преку редовни инспекциски надзори, согласно Годишна програма за работа. Инспекторатот исто така, постапува и по писмени и усни барања од работници во насока на заштита на нивните права од работен однос.

Така, ДИТ во **2017 година** извршил вкупно 20,507 надзори при што донесени се 4,108 решенија.

Од вкупниот број, 296 решенија се однесуваат за непочитување на работното време, односно 165 решенија за отстранување на неправилности во врска со прекувремената работа и 131 решение за одмор и отсуство.

За донесените решенија поведени се 82 барање за прекршочни постапки од кои четири барања се однесуваат за непочитување на работното време.

Во **2018 година** извршени се вкупно 17,973 инспекциски надзори при што донесени се 3,670 решенија.

Од нив 241 решение се однесуваат за непочитување на работното време, односно 145 решенија за отстранување на неправилности во врска со прекувремената работа и 96 решение за одмор и отсуство.

За донесените решенија поведени се 63 барање за прекршочни постапки од кои три барања се однесуваат за непочитување на работното време.

Во **2019 година** извршени се 14,148 инспекциски надзори при што донесени се 2,770 решенија.

Од вкупниот број, 192 решение се однесуваат за непочитување на работното време, односно 93 решенија за отстранување на неправилности во врска со прекувремената работа и 99 решение за одмор и отсуство.

За донесените решенија поведени се 49 барање за прекршочни постапки од кои шест барања се однесуваат за непочитување на работното време.

Во **2020 година** извршени се 19,054 инспекциски надзори при што донесени се 1,977 решенија.

Од тоа 436 решение се однесуваат за непочитување на работното време, односно 376 решенија за отстранување на неправилности во врска со прекувремената работа и 60 решенија за одмор и отсуство.

За донесените решенија поведени се 20 барање за прекршочни постапки од кои две барања се однесуваат за непочитување на работното време.

Во контекст на прецизирање на прашањето, во продолжение доставуваме информации за донесени решенија по дејност.

Табеларен приказ на донесени решенија во 2017, 2018, 2019 и 2020 по дејности :

I. Донесени решенија за прекувремена работа

година	вкупно надзори	вкупно решение	решение (прекувремена работа)	дејности
2017	20,507	4,108	165	А-Земјоделство, шумарство и рибарство <u>2</u> В-Преработувачка индустрија- <u>1</u> Ѓ-градежништво <u>21</u> Е-Трговија <u>70</u> З-објект за сместување <u>51</u> Н-дејност на здравствена и социјална заштита <u>2</u> Њ-уметност, забава и рекреација <u>1</u> О-други и услужни дејности <u>10</u> Љ-Јавна управна и одбрана <u>1</u> S-Информаци и комуникации <u>2</u> Л-Административни и помош услужни дејност <u>4</u>
2018	17,973	3,670	145	В-Преработувачка индустрија- <u>25</u> Ѓ-градежништво <u>9</u> Е-трговија <u>48</u> Ж-транспорт и складирање <u>4</u> З-објект за сместување <u>29</u> Н-дејност на здравствена и социјална заштита <u>4</u> Њ-уметност, забава и рекреација <u>2</u> М-образование <u>2</u> О-други и услужни дејности <u>16</u> И-Финансиска дејност <u>3</u> Ј-Дејност во врска со недвижен имот <u>1</u> Л-Административни и помош услужни дејност <u>2</u>

2019	14,148	2,770	93	<p>В-Преработувачка индустрија-<u>18</u> Г-градежништво <u>8</u> Е-трговија <u>29</u> Ж-транспорт и складирање <u>1</u> З-објект за сместување <u>23</u> С-информаци и комуникации <u>1</u> Н-дејност на здравствена и социјална заштита <u>1</u> Њ-уметност, забава и рекреација <u>1</u> М-образование <u>1</u> О-други и услужни дејности <u>10</u></p>
2020	19,054	1,977	376	<p>В-Преработувачка индустрија-<u>19</u>, В/1-текстилна <u>12</u> , В/3-Прехрабена <u>13</u>, В/3-Металургија <u>5</u>, В/4-дрвна индустрија <u>7</u>, Г-градежништво <u>15</u>, Е-трговија <u>44</u>, Е/1-трговија големи и мало <u>100</u>, Е/2-трговија на мотор и имот <u>2</u>, А/1-Земјоделство <u>6</u>, Ж-транспорт и складирање <u>7</u>, З-објект за сместување <u>94</u>, С-информаци и комуникации <u>2</u>, Н дејност на здравствена и социјална заштита <u>8</u>, Њ уметност, забава и рекреација <u>5</u>, М-образование <u>5</u>, О-други и услужни дејности <u>20</u> , И-Финансиска дејност <u>4</u>, К-Стручни, научни и технички дејности <u>1</u>, Л-административни ипомош услужни дејности <u>2</u> Ј-Дејност во врска со недвижен имот <u>1</u> Л-Јавна управна и одбрана <u>4</u></p>

II. Донесени решенија за одмори и отсуства

година	вкупно надзори	вкупно решение	решение (одмор и отсуства)	дејности
2017	20,507	4,108	131	<p>А-земјоделство, шумарство и рибарство <u>8</u> В-Преработувачка индустрија-<u>17</u> Г-градежништво <u>15</u> Е-трговија <u>40</u> З-објект за сместување <u>25</u> Н-дејност на здравствена и социјална заштита <u>15</u> Њ-уметност, забава и рекреација <u>2</u> О-други и услужни дејности <u>4</u> Л-Административни и помош услужни дејност <u>1</u> Ж-транспорт и складирање <u>2</u> И-Финансиска дејност <u>1</u> М-образование <u>1</u></p>

2018	17,973	3,670	96	<p>А-земјоделство, шумарство и рибарство <u>1</u>, В-Преработувачка индустрија-<u>10</u>, Ѓ-градежништво <u>5</u>, Е-трговија <u>42</u>, Ж-транспорт и складирање <u>2</u>, З-објект за сместување <u>9</u>, Н-дејност на здравствена и социјална заштита <u>7</u>, Њ-уметност, забава и рекреација <u>1</u>, М-образование <u>2</u>, О-други и услужни дејности <u>9</u>, И-Финансиска дејност <u>1</u>, Ј-Дејност во врска со недвижен имот <u>1</u>, Л-Јавна управна и одбрана <u>2</u>, К-Стручни, научни и технички дејности <u>1</u>, Б-рударство и вадење на камен <u>1</u>, Г-Снабдув.со енерг.гас, пареа и клима <u>2</u></p>
2019	14,148	2,770	99	<p>В-Преработувачка индустрија-<u>7</u>, Ѓ-градежништво <u>7</u>, Е-трговија <u>50</u>, Ж-транспорт и складирање <u>1</u>, З-објект за сместување <u>14</u>, С-информаци и комуникации <u>2</u>, Н-дејност на здравствена и социјална заштита <u>4</u>, Њ-уметност, забава и рекреација <u>2</u>, И-Финансиска дејност <u>2</u>, К-Стручни, научни и технички дејности <u>1</u>, Л-административни и помош. услужни дејности <u>3</u>, О-други и услужни дејности <u>6</u></p>
2020	19,054	1,977	60	<p>В/1-текстилна <u>2</u>, В/2-Прехрабена <u>5</u>, Ѓ-градежништво <u>3</u>, Е-трговија <u>6</u>, Е/1-трговија големи и мало <u>20</u>, Ж-транспорт и складирање <u>4</u>, З-објект за сместување <u>8</u>, С-информаци и комуникации <u>1</u>, Н-дејност на здравствена и социјална заштита <u>1</u>, Њ-уметност, забава и рекреација <u>2</u>, М-образование <u>1</u>, О-други и услужни дејности <u>3</u>, И-Финансиска дејност <u>1</u>, Ј-Дејност во врска со недвижен имот <u>2</u>, Љ-Јавна управна и одбрана <u>1</u></p>

Во врска со барањето на Комитетот⁵ за конкретни информации за проактивно дејствување од страна на властите за да се осигура почитување на разумно работно време, како што беше претходно наведено, Државниот инспекторат за труд, заради следење и контрола на примената на одредбите од Законот за работните односи, согласно своите надлежности, врши редовни надзори согласно изготвена Годишна

⁵ Европски комитет за социјални права, Заклучоци 2018, (Република Северна Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, март 2018), стр. 5

програма за работа и исто трака, постапува по писмени, усни барања и барања поднесени по електронски пат од страна на работници за заштита на нивните права од работен однос, во конкретниов случај за работното време. Исто така, како што е наведено погоре во текстот, предвидени се глоби за работодавачите за непочитување на одредбите од Законот за работните односи со кои се регулира прекувремена работа. Информации за активностите и наодите на ДИТ се наведени погоре во текстот.

Во однос на судската пракса, врз основа на добиените податоци од основните судови во државата, има заведени граѓански постапки поведени по тужби од физички лица против работодавачи, кои се однесуваат на права од работен однос, согласно Законот за работните односи, по основ парични побарувања од работен однос за неискористен годишен одмор, за исплата на додатоци за прекувремена работа и за исплата на додатоци за ноќна работа. Во врска со почитувањето на разумното работно време, заведен е прекршочен предмет против правно лице, донесена е правосилна пресуда и обвинетите се огласени за виновни и казнети според закон (податок добиен од Основен суд - Виница)

Во однос на прашањето за уредувањето на времето и услугите „на повик“ во националната легистлатива и во праксата, информираме дека Законот за работни односи не го третира институтот „работа на повик“. Но, со член 218 од Законот за здравствена заштита, „работа на повик“, односно „времето на готовност“, е уредена како облик на работа кога здравствениот работник, односно здравствениот соработник не мора да биде присутен во здравствената установа, но е должен да биде достапен по телефон или со посредство на други телекомуникациски средства, за да може да се обезбеди евидентирано советување и кога е потребно доаѓање на работното место, заради укажување на итна и неодложна медицинска интервенција. Часовите на готовност не се сметаат како часови во работно време, освен часовите за ангажиран повик. За часовите за ангажиран повик за време на готовност, на здравствениот работник односно на здравствениот соработник, му припаѓа додаток, кој согласно со гранковиот колективен договор, во случај без остварен повик изнесува 8% од дневницата од неговата плата по час за времето кога бил ангажиран, односно 113% од неговата плата по час - во случај на остварен повик, за времето кога бил ангажиран.

Информации за влијанието на КОВИД-19 кризата врз правото на соодветни работни услови и за уживање на правото на разумно работно време во секторите здравство, образование, одбрана, транспорт

Во областа на здравствената заштита, со оглед на зголемениот притисок врз здравствениот систем предизвикан од КОВИД-19 пандемијата, усвоени се измени на Законот за здравствена заштита⁶, со кои се регулира вршењето на здравствената дејност од страна на здравствените установи во вонредни услови и кризни состојби.

⁶„Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 77/21 и 122/21

Со измените, на барање на Министерството за здравство, утврдена е можност јавните и приватните здравствени установи да учествуваат во спречување и сузбивање на заразни болести, како и во заштита и спасување на населението во други случаи на вонредни услови и кризни состојби. Притоа, неделниот распоред на работа и почетокот и крајот на разботното време за јавните и за приватните здравствени установи за време на вонредните услови и кризните состојби (вклучително епидемии, пандемии) ги утврдува министерот за здравство, кој исто така, носи т.н План за мобилизација, на кој согласност дава Владата на Република Северна Македонија.

Планот за мобилизација предвидува преземање на мерки и активности за мобилизација на здравствените работници и соработници, како и другите вработени во здравствените установи, за време траењето на вонредните околности. Планот особено ги опфаќа организацијата и распоредот на работа и работното време, промените во местата и условите за работа на здравствените установи и нивните вработени. Со цел реализација на планот за мобилизација, министерот за здравство, за време на постоењето на заразната болест, по потреба, може со наредба да упатува здравствени работници, односно здравствени соработници и помошно-технички лица вработени во јавна здравствена установа во мрежата на работа во друга јавна здравствена установа во мрежата.

Здравствените работници, соработници и другите вработени во здравствените установи се должни да постапуваат по Планот за мобилизација. За времетраењето на вонредните услови или кризната состојба се одложува започнувањето на постапките за престанувањето на вработувањето по сила на закон, со престанок на договорот за вработување или договорот за продолжување на вработувањето на здравствен работник, поради возраст и се одложуваат започнатите постапки за престанок на договорот за вработување или договорот за продолжување на вработувањето на здравствен работник, кој во периодот на траење на вонредните услови или кризната состојба исполнува услови за стекнување на право на старосна пензија кога ќе наполни 64 години живот (маж), односно 62 години живот (жена), во согласност со Законот за пензиското и инвалидското осигурување⁷, односно кога ќе наполни 64 години возраст или кога со писмена изјава до работодавачот ќе побара да му се продолжи договорот за вработување најмногу до 67 години возраст - согласно Законот за работните односи⁸.

Воедно, здравствените работници, здравствените соработници и другите вработени во здравствената установа, како и другите лица опфатени со Планот за мобилизација кои учествувале во спречување и сузбивање на заразни болести, како и во заштита и спасување на населението во другите случаи на вонредни услови и кризни состојби, имаат право на парична награда.

⁷ „Службен весник на Република Македонија“, бр. 98/12, 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15, 154/15, 173/15, 217/15, 27/16, 120/16, 132/16, 35/18, 220/18 и 245/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 180/19, 275/19, 31/20 и 267/20)

⁸ „Службен весник на Република Македонија“ број 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16 и 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 110/19 и 267/20

Со Одлуката за превентивни мерки и препораки, временни мерки, наредени мерки, наменски протоколи, планови и алгоритми за постапување за заштита на здравјето на населението од заразната болест КОВИД-19 предизвикана од вирусот Sars Cov-2, случаите и временскиот период на нивна примена⁹ со член 13 точка 4 „се забранува користењето на годишните одмори, платени и неплатени отсуства од сите вработени лица во здравствениот сектор“.

Во зависност од епидемиолошката состојба и оптеретеноста на здравствениот сектор (број на амбулантски приеми и хоспитализации), согласно одлука на менаџерскиот тим на здравствената установа, во одредени периоди сите здравствените работници имаат можност да го искористат правото на годишен одмор.

Работното време во здравствениот сектор е регулирано согласно Законот за здравствена заштита (член 241), согласно кој здравствените установи во мрежата се должни да обезбедат непрекинато вршење здравствена дејност, организирана со работа во една, две, три или повеќе смени, со двократно работно време, со поместување на работното време, со приправност или со дежурство, во согласност со потребите на населението и облиците на укажување на здравствените услуги.

Во областа на одбраната, од страна на Министерството за одбрана и Армијата на Република Северна Македонија од самиот почеток на пандемијата предизвикана од вирусот КОВИД-19 се превземаат сите мерки, препораки и протоколи за заштита и превенција на вработените од КОВИД-19 донесени од страна на Владата на Република Северна Македонија, Комисијата за заразни болести, Министерството за здравство и Министерството за труд и социјална политика.

Имено, во периодот од 11 март до 7 јули 2020, оние вработени кои имаат малолетно дете со навршена возраст до 10 (десет) години (или активно четврто одделение), самохрани родители, бремени жени и хронично болните лица беа ослободени од работа и работни задачи од физичко присуство на работните места. Ослободување на еден родител од работа и работни активности за време на овој период е евидентирано како оправдано од работодавачот, а со оваа препорака се ослободени и вработените кои се самохрани родители. Дополнително, родителите на децата кои не посетуваа детска градинка или не биле вклучени во воспитно образовниот процес, не беа ослободени од работа и извршување на работните активности. Препораката не важеше за вработените, односно, припадниците на Армијата на Република Северна Македонија, во специфични случаи кога двата родители се вработени во Армијата, при што во ваков случај согласно мислењето на надредениот стрешина, се ослободува едниот родител.

Согласно Одлуката за изменување и дополнување на Одлуката за мерки за спречување на внесување и ширење на корона вирусот КОВИД-19 на Владата на Република Северна Македонија од 7 јули 2020 година, престанува да важи мерката

⁹ „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр.263/20

за ослободување од работа и работни активности за вработените и самохраните родители на деца до 10 годишна возраст (или активно 4 одделение), при што на работните места се вратени само родителите на деца кои се вклучени во воспитно-образовниот процес во училиште, имајќи предвид дека учебната 2019/2020 е завршена, додека родителите на децата кои посетуваат детска градинка продолжуваат да ја користат мерката.

Бремените жени и родители корисници на продолжено породилно отсуство беа ослободени од физичко присуство на работното место. Исто така, во периодот од 11 март до 9 септември 2020, лицата со хронични респираторни заболувања, тешки кардиоваскуларни заболувања, Дијабет-тип1, малигни заболувања и имуно-компромитуирачки состојби, беа ослободени од работа и работни активности врз основ на приложена потврда од матичен лекар.

Согласно објавените протоколи, наставно-образовниот процес на Воената академија со физичко присуство е прекинат од 11 март 2020 година и истиот е реализиран on-line, но веќе од октомври 2020 година продолжи со физичко присуство.

Во периодот од 23 март до 1 јуни 2020, работниот ангажман на вработените во Министерството за одбрана, согласно подготвениот Оперативен план за функционирање во вонредна состојба, се организира врз начелото 50-50, имајќи предвид непречено одвивање на работниот процес, принципот на заменливост, мобилност, спецификите на секоја организациона единица поодделно и тековните мерки и активности од Владата на Република Северна Македонија.

Врз основа на можноста, половина од бројот на вработените треба да бидат физички присутни на своите работни места, а втората половина задолжително своите работни задачи ги извршуваа од своите домови користејќи електронска комуникација. Ваквиот работен ангажман беше организиран во ротација од една недела, сукцесивно.

Извршувањето на работните задачи и активности согласно вонредната состојба на Република Северна Македонија ги опфати сите вработени во Министерството за одбрана, вклучувајќи ги административните службеници, воениот персонал и вработените согласно Законот за работни односи. Работното време на вработените во Министерството за одбрана беше прилагодено согласно забраните за движење во услови на вонредна состојба (полициски час). Работниот процес во Регионалните центри за одбрана со Одделенијата за одбрана во општините на Република Северна Македонија беше организиран само во прва смена воведувајќи дежурство од само еден вработен, имајќи предвид учество на дел од вработените во Регионалните и општинските штабови за управување со кризи согласно со Законот за управување со кризи¹⁰ (членови 13,23и 25) и Законот за заштита и спасување¹¹.

Согласно одлуките на Владата на Република Северна Македонија, Министерството за одбрана донесе План за функционирање, кој стапи на сила од 26 октомври 2020

¹⁰ „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 29/2005, 36/2011, 41/2014, 104/2015, 39/2016 и 83/2018

¹¹ „Службен весник на Република Македонија бр. 36/2004; 49/2004; 86/2008; 85/2009; 114/2009; 124/2010; 18/2011; 41/2014; 129/2015; 71/2016; 106/2016; 83/2018; 215/2021

година. Планот по потреба беше дополнуван и менуван во зависност од состојбата предизвикана со зголемување или намалување на бројот на позитивни случаи од корона вирусот КОВИД-19, а согласно кој воведена е организација на работниот процес во Министерството за одбрана во две смени. Начинот на организација на работниот процес во Министерството за одбрана во две смени (со 6 часовно работно време и со 5 часовно работно време) важеше и се применуваше исклучиво за вработените кои своите работни задачи ги извршуваат во работните простории каде што има повеќе од двајца вработени, со исклучок на вработени кои користат организиран превоз на Министерството за одбрана и Армијата, како и на вработените во подрачните одделенија за одбрана низ Републиката.

Министерството за одбрана објави враќање на законски пропишаното работно време за функционирање на институцијата од 7 јуни 2021 година.

Владата на Република Северна Македонија донесе Уредба со законска сила за примена на Законот за вработените во јавниот сектор за време на вонредната состојба, со која беше регулирано искористувањето на годишните одмори за 2019 година, а во која насока за вработените во Министерството за одбрана ослободени од извршување на работа и работни задачи врз основа на претходните мерки и активности за заштита од ширење и превенција од корона вирусот, односно чување на деца до 10 годишна возраст во домашни услови како и престој дома заради хронични заболувања, неискористениот дел од годишниот одмор за 2019 година, се сметаше за искористен. Истовремено и на сите вработени кои своите работни задачи и активности ги извршуваа од дома, согласно Оперативниот план за функционирање на Министерството во вонредна состојба, неискористениот дел од годишниот одмор за 2019 година, се сметаше за искористен.

Согласно Заклучоците од шеснаесеттата седница на Владата на Република Северна Македонија одржана на 11 март 2020 година, како и согласно Законот за служба на Армијата, вработените лица во Армијата на Република Северна Македонија, како и вработените во Министерството за одбрана кои директно учествуваат во поддршка на припадниците на Армијата во справување со вирусот КОВИД-19 беа изземени од сите заклучоци, мерки и препораки на Владата на Република Северна Македонија.

Во областа на внатрешните работи, министерот за внатрешни работи достави телеграма со инструкции за постапување на работниците во Министерството за внатрешни работи. Инструкциите се темелат на одлуките, мерките и препораките на Владата на Република Северна Македонија за справување со глобалната пандемија со цел заштита на јавното здравје, спречување на ширењето на пандемијата, како и обезбедување безбедност и заштита на здравјето на работниците на своите работни места.

Во Министерството за внатрешни работи од работа и работни активности беа ослободени вработените со хронични респираторни и малигни заболувања,

бремените жени, работник-родител на дете до 10 години (во градинка или редовен ученик) и други.

Во однос на ова прашање, во рамки на Министерството за внатрешни работи беа донесени и повеќе телеграми (препораки за коронавирусот, дефинирање на работното време, клизно работно време почнувајќи од 07:30 часот до 16:30 часот, враќање на фиксно работно време од 08:00 до 16:00 часот, работно време со ротации односно систем на комбинирана работа од далечина од дома и од канцеларија, враќање на хронично болните работници во ситуација кога се разлабавија мерките за Корона вирусот, телеграма за користење на заштитни средства за секој од работниците како превентивна мерка, изолација за заболените од Коронавирус, вакцинирање на вработените во Министерството за внатрешни работи.

За време на прогласена вонредна состојба на територијата на Република Северна Македонија, министерот за внатрешни работи достави известување за организирање на работа во Министерството за внатрешни работи, од 08:00-14:00 часот, со исклучок на организациските единици кои работат во смени, за кои важеше веќе утврдениот начин на сменска работа. Притоа, согласно модалитетите за организација на работата согласно препораките се применуваше и системот на ротација, односно комбинирана работа од далечина и работа од канцеларија, која изнесуваше осум работни часа во текот на работниот ден.

За време на глобалната пандемија, со цел ефикасно извршување на работните задачи и во организациските единици во рамки на Бирото за јавна безбедност во Министерството за внатрешни работи, преку телеграми, доставени се повеќе инструкции од директорот за јавна безбедност, за преземање на конкретни мерки и активности.

Во областа на транспортот, во поглед на олеснувањето на уживањето на правото на разумно работно време, а во врска со работното време на мобилните работници во патниот сообраќај, информираме дека од страна на Владата на Република Северна Македонија беше донесена Уредба¹², со која се регулирани дневното и неделното време на управување со возило, вкупното време на управување на возило во текот на кои било две поседователни недели, паузите, дневниот и неделниот одмор, во текот на вонредната состојба на Република Северна Македонија.

Така, дневното време на управување со возило, за време на траење на вонредната состојба траеше 11 часа, додека неделното време на управување со возило, траеше 60 часа. Вкупното време на управување со возило во текот на кои било две последователни недели, за време на траење на вонредната состојба траеше 100 часа. За време на траење на вонредната состојба по пет и пол часа управување со возилото, возачот беше должен да направи пауза од најмалку 45 минути. Редовниот дневен одмор, за време на траење на вонредната состојба траеше 9 часа. За време на траење на вонредната состојба неделниот одмор започнуваше најдоцна по истек на

¹² Уредба со Законска сила за примена на законот за работното време на мобилните работници во патниот сообраќај и уредите за запишување во патниот сообраќај за време на вонредна состојба со Бр.44-2818/1 од 03.04.2020 година

шест 24 часовни периоди од крајот на претходниот неделен одмор.

Дополнително, од страна на Владата на Република Северна Македонија беше усвоен и Протокол за вршење превоз на патници, согласно кој беше утврдено исполнетост на возилото со патници до максимум 75% од вкупниот капацитет. Поседователно на оваа мерка, како и поради редуцираниот мгуопштински сообраќај, а воедно и целосен прекин на меѓународниот сообраќај во одреден период од 2020 година, во текот на 2020 година беше зголемен бројот на барања за одобрување на привремен прекин на превозот, како законско право на превозниците, утврдено со член 29 од Законот за превоз во патниот сообраќај, а сето тоа поради економската неисплатливост на превозниците.

Последиците од пандемијата предизвикана од КОВИД-19 се почувствуваа, меѓу останатото, и во образовниот процес. Со заклучок на Владата на Република Северна Македонија беше прекинат воспитно-образовниот процес и наставата во сите детски градинки, центри за ран детски развој, дневни центри, основни и средни училишта на територијата на Република Северна Македонија, почнувајќи од 11 март 2020 година.

Веќе на 16 март, на првиот канал на Македонската радио телевизија (МРТВ) почна емитувањето на едукативна програма наречена „ТВ-училница“. Тоа беа први активности за повторно започнување со одреден тип едукација, зад кои застапаа Министерството за образование и наука (МОН) и Бирото за развој на образованието (БРО), во соработка со Канцеларијата на УНИЦЕФ.

Владата, на седницата одржана на 23 март 2020 година, донесе уредби за примена на законите за основното, средното и високото образование за време на вонредна состојба, кои подоцна, неколку пати се дополнуваа, сè со цел подобро да се организира воспитно-образовниот процес. Со нив, за сите образовни нивоа беше пропишано далечинско учење, односно учење од дома.

- [Уредба за начинот на организирање и реализирање на наставата во услови на вонредни околности во основните и средните училишта](#) 13.10.2020
- [Уредба со законска сила за издавање на ваучери на млади лица за обуки за дигитални вештини заради подобрување на нивната конкурентност на пазарот на трудот за време на вонредна состојба](#) 17.6.2020
- [Уредба со законска сила за доделување на финансиски поддршка на ученици запишани во јавните средни училишта за купување на училишен прибор, а кои се од семејни домаќинства со низок доход, за време на вонредна состојба](#) 17.6.2020
- [Уредба со законска сила за плаќање на дел од партиципацијата во трошоците за студирање за студенти, партиципација за сместување во студентски дом и партиципација на трошоците за приватно сместување](#) 17.6.2020

- [Уредба со законска сила за примена на Законот за наставниците и стручните соработници во основните и средните училишта за време на вонредна состојба](#) 20.5.2020
- [Уредба со законска сила за примена на Законот за обука и испит за директор на основно училиште, средно училиште, ученички дом и отворен граѓански универзитет за доживотно учење за време на вонредна состојба](#) 20.5.2020
- [Уредба со законска сила за изменување и дополнување на Уредбата со законска сила за примена на законот за средното образование за време на вонредна состојба](#) 05.5.2020
- [Уредба со законска сила за примена на законот за студентскиот стандард за време на вонредна состојба](#) 04.4.2020
- [Уредба со законска сила за примена на законот за учебници за основно и средно образование за време на вонредна состојба](#) 04.4.2020
- [Уредба со законска сила за примена на законот за ученички стандард за време на вонредна состојба](#) 04.4.2020

За да се унифицира начинот на постапување на сите училишта од аспект на заштита на здравјето на сите учесници во воспитно-образовниот процес, беа донесени голем број протоколи и упатства поврзани со организација на воспитно-образовниот процес во услови на КОВИД-19:

- [Протокол за постапување при сместување на ученици во Јавните ученички домови во Република Северна Македонија во учебната 2021/2022 година](#) 30.7.2021
- [Протокол за постапување на државните студентски домови и други објекти за сместување во Република Северна Македонија во академската 2021/2022 година](#) 30.7.2021
- [План за одржување на наставата во основните и средните училишта во учебната 2021/2022 година](#) 02.7.2021
- [Протокол за постапување на средните училишта во Република Северна Македонија за реализација на воспитно-образовниот процес со физичко присуство на учениците во учебната 2021/2022 година](#) 02.7.2021
- [Протокол за постапување на основните училишта во Република Северна Македонија за реализација на воспитно-образовниот процес со физичко присуство на учениците во учебната 2021/2022 година](#) 02.7.2021
- [Протокол за постапување на средните училишта при реализација на испитите од државната матура за учебната 2020/2021 година](#) 17.3.2021
- [Протокол за организирање и реализирање на натпревари во средните училишта во услови на пандемија од КОВИД-19](#) 15.3.2021
- [Протокол за организирање и изведување на натпреварите на учениците по одделни предмети, на општинско, регионално и државно ниво во основното образование во услови на пандемија](#) 15.3.2021

- [Протокол за постапување на средните училишта во Република Северна Македонија за реализација на воспитно-образовниот процес со физичко присуство на учениците во учебната 2020/2021 година](#) 02.9.2020
- [Протокол за постапување на основните училишта во Република Северна Македонија за реализација на воспитно-образовниот процес со физичко присуство на учениците во учебната 2020/2021 година](#) 02.9.2020
- [Протокол за утврдување и постапување на јавните и приватните високообразовни установи, односно единиците во состав при изведување на испитите](#) 02.6.2020
- [Протокол за постапување на Математичко-информатичката гимназија за време на полагање на приемниот испит на учениците во учебната 2020/2021 година](#) 02.6.2020
- [Протокол за постапување на средните училишта во Република Северна Македонија за време на запишувањето на ученици во прва година во учебната 2020/2021 година](#) 02.6.2020
- [Протокол за утврдување на процедурата за запишување на ученици во прво одделение во основните училишта](#) 02.6.2020

Во јули 2020 беше усвоен Концепт за развивање на систем за образование од далечина во основните и средните училишта, кој се фокусира на три аспекти: педагогијата, технологијата и дизајнот на наставните системи.

* * *

Во своите претходни заклучоци во однос на овој член од Повелбата, од 2018 година, Европскиот комитет за социјални права (ECSR) ги одложи заклучоците за усогласеност на РСМ со член 2§1 (и донесе заклучок за неусогласеност за 2§5) во очекување на одредени дополнителни информации. Во овој Извештај ќе се обидеме да презентираме расположливи информации како одговор на дополнителните барања и прашања кои се поставени од страна на Европскиот комитет за социјални права во Заклучоците за 2018 година.¹³

По однос на констатацијата на Комитетот за потребата од дополнителни информации поврзани со ограничувањето на дневното и неделното работно време (ставови 2§1 и 2§5), како што беше наведено и во претходните извештаи, со член 124 од Законот за работни односи е регулиран начинот на прераспределба на работното време така што вкупното работно време на работникот во просек да не биде подолго од 40 часа во работната недела во текот на годината. При прераспределба на работното време за вршење на сезонска работа, работното време не може да биде подолго од 12 часа дневно или 55 часа неделно, за време не подолго од четири месеци.

¹³ Европски комитет за социјални права, Заклучоци 2018, (Република Северна Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, март 2018), стр. 5 и стр. 9.

Начинот на распоредување на полното работно време е регулирано со член 123 од Законот за работни односи, при што работникот не смее да биде распореден на помалку од четири работни дена во неделата. Распоредувањето на работното време се врши според природата или организацијата на работата или потребите на корисниците. При распоредување, како и временото прераспоредување на полното работно време, работното време не смее да трае повеќе од 40 часа неделно и не помалку од четири часа дневно. При распоредување, како и временото прераспоредување на работното време се зема предвид работното време како просечна работна обврска во периодот, кој не смее да биде подолг од шест месеца.

Во некои гранковни колективни договори, како што посочува Организацијата на работодавачи на Македонија во доставените информации од нивна страна, како што е Колективниот договор за тутунско стопанство, е предвидено ограничување на дневното работно време на начин што „да се обезбеди соодветен одмор на работникот помеѓу работните денови кој неможе да биде пократок од 12 часа“. Ова практично значи дека прекувремената работа е ограничена на 4 часа дневно.

Во информациите кои по овој основ се добиени од страна Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ), се наведува и дека постојат случаи кога работниците работат со несоодветно долго работно време, често без да добијат право на неделен одмор, преспределените работни часови не се плаќаат како прекувремена работа, што додатно создава услови работниците да работат долг период во текот на денот или неделата без одмор и без соодветно да бидат платени. Оттука, во рамки на расправата и дискусиите во постапката за донесување на нов Закон за работните односи, започната во 2018 година, која сè уште трае, претставниците на работниците посочија на потребата од допрецизирање на одредбата од член 124 од Законот за работните односи која се однесува на Прераспределба на работно време и за дефинирање во кои дејности и за кои работи може да се применува.

Тргувајќи од зголеменото користење на работа од дома за време на пандемијата и стекнатите искуства, во предлогот на новиот Закон за работните односи кој е во подготовка, се предвидуваат одредби кои ќе ги прецизираат начинот и условите на склучување на договори за вршење на работата од далечина и ќе содржи јасни одредби кои особено ќе обрнат внимание на флексибилното работно време, начинот на неговото евидентирање, прекувремената и ноќната работа како и дневните одмори и истите прецизно ќе ги дефинираат.

Член 2§5

Неделен одмор

да обезбедат неделен одмор кој ќе се совпаѓа што е можно повеќе со денот во неделата кој традиционално или вообичаено е прифатен како ден за одмор во земјата или регионот;

Иако измените кои сакаме да ги потенцираме во овој Извештај се усвоени надвор од референтниот период на Извештајот, сепак сметаме дека по својата природа и содржина тие се особено значајни и Европскиот комитет за социјални права (ECSR) треба да ги има во предвид при оценката на состојбата во Република Северна Македонија по однос на оваа конкретна одредба од Повелбата (т.е. член 2, став 5). Ова е исто така значајно и од причина што моменталниот наод на Европскиот комитет за социјални права е дека состојбата во Република Северна Македонија не е во согласност со по членот 2, став 5 од Повелбата, затоа што смета дека **периодот на неделен одмор може да се одложи за период што надминува дванаесет последователни работни денови**

Имено, известуваме дека во 2021 година се направија измени и дополнувања на Законот за работните односи, објавени во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 288/2021 со кои се интервенира токму во делот на одредбите кои го уредуваат прашањето на неделен одмор. Имено, се дефинираше дека **„ден на неделен одмор е недела“** (член 134 - став 2), освен за дејностите и поединечните работни места кои законот ги набројува и кај кои работниот процес е од таква природа што не може да се прекине поради техничко-технолошкиот процес и потребата од континуитет во работата. Кај нив ден на неделен одмор за работниците може да биде друг ден во неделата.

Со овие измени и дополнувања, се додаваат и нови ставови, согласно кои:

„По исклучок, за работниците кај работодавачите кај кои работниот процес е од таква природа што не може да се прекине поради техничко - технолошкиот процес и потребата од континуитет во работата, ден на неделен одмор може да биде друг ден во неделата и тоа во дејностите:

- одгледување на животни,
- мешовито фармерство,
- вадење на јаглен и лигнит,
- вадење на руди на метал,
- печатење и издавање на весници,
- производство на леб, слатки во свежа состојба и бисквити,
- производство на пиво, само во процесите поврзани со варење, квасна припрема и следење, ферментација, филтрација и енергетска поддршка на овие процеси,
- производство на основни фармацевтски производи и фармацевтски препарати,
- производство на плочи, листови, цевки и профили од пластични маси,
- производство на индустриски гас,
- производство на метали,
- аптеки,
- снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација,
- снабдување со вода, отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности на санација на околината,
- копнен, цевководен, воден и воздухопловен транспорт
- складирање и помошни дејности во превозот,
- објекти за сместување,
- дејности за подготовка на оброци и служење на храна,

- филмска дејност, дејности за видео и телевизиска програма,
- емитирање на програма,
- телекомуникации,
- информативни услужни дејности (хостирање, обработка на податоци, интернет портали и слично),
- прикажување на филмови,
- фотографски дејности,
- ветеринарни дејности,
- изнајмување и давање под закуп (лизинг) на моторни возила,
- дејности на приватна заштита и услуги на заштита со помош на сигурносни системи,
- дејности на повикувачки центри,
- општи дејности на јавната управа, само за итни и неодложни работи поврзани со одржување на седници, инспекциски надзори, чување на шуми, а кои работи се од витално значење за државниот и јавниот интерес,
- работи на одбраната,
- судски и правосудни дејности,
- работи на јавниот ред и безбедноста,
- дејности на пожарникарската служба,
- дејности за здравствена заштита,
- дејности на социјалната заштита со сместување,
- креативни, уметнички и забавни дејности,
- дејности на музеите,
- дејности на зоолошки градини и природни резервати,
- спортски, забавни и рекреативни дејности,
- погребни и слични дејности,
- царинска служба на гранични премини,
- дејности кои имаат карактер на помошни или придружни дејности со цел непречено функционирање на дејностите од овој став, врз основа на склучен договор со работодавачот од дејностите од овој став и
- работни места од други дејности кои не се опфатени со овој став, а имаат карактер на помошни и придружни работи за непречено извршување на основната дејност на работодавачот.

Работниците кај работодавачите од трговија на мало и трговија на големо, денот на неделен одмор го користат во согласност со Законот за трговија.

Во случај на природна и друга несреќа или хаварија и спречување на последиците од нив или кога таква несреќа непосредно се очекува, на барање на работодавачот, работникот е должен да работи во недела заради заштита на животот и здравјето на луѓето и спречување на непоправлива материјална штета. Работникот од наведените дејности, покрај правото на додаток на плата за работа во недела, има право и на користење на неделен одмор во наредните седум дена. Дополнително на плата за работа во недела изнесува најмалку 50% за секој час поминат на работа, доколку со закон и колективен договор не е утврден повисок износ на додатокот.

Работодавачот е должен пред започнувањето на работата, да го извести Државниот инспекторат за труд.“

Оттука, прашањето на неделниот одмор се решава со наведените измени на Законот за работните односи¹⁴ и особено со новиот став 6 на членот 134 во кој е предвидено дека работниците кои поради природата на техничко-технолошкиот процес и потребите од континуитет во работата ќе работат во недела имаат право на користење на неделен одмор во наредните седум дена. Бидејќи се работи за континуиран процес работодавачот во овие дејности ја организира работата во смени на кој начин овозможува на секој работник еднаш во неделата да користи ден на неделен одмор. Останатите дејности кои не се наведени во ставот 3 од членот 134 немаат право денот на неделен одмор да го користат во друг ден на неделата освен во случаи на природна или друга несреќа или хаварија и спречување на последиците од нив.

Член 2§7

Ноќна работа

да осигурат дека работниците кои извршуваат ноќна работа ги користат мерките наменети за нив поради специфичната природа на работата.

Во извештајниот период не се направени измени на законската рамка по однос на прашањето на консултациите на работниците за ноќна работа.

¹⁴ „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 288/2021

RESC Дел I – ЧЛЕН 4 – Право на правична заработувачка

Член 4 – Право на правична заработувачка

Со цел да обезбеди ефикасно остварување на правото на правична заработувачка, страните договорнички се обврзуваат:

4§2. да им го признаат на работниците правото на зголемена заработувачка за прекувремена работа, со исклучок на некои посебни случаи;

Ажурирани информации за правилата што се применуваат на услуга „на повик“, на договори со неутврдено работно време (*zero-hour contracts*)

По однос на доставување на информации кои се однесуваат на прашањето за правилата за услуга „на повик“ на договори со неутврдено работно време, известуваме дека терминот услуга на повик не е познат во нашето позитивно законодавство, односно постојат други форми на договори, како договор за вработување, договор за дело, договор за користење на услуги и слично.

Согласно податоците добиени од Министерството за здравство, исплаќањето на услуга „на повик“, на договори со неутврдено работно време (*zero-hour contracts*), вклучувајќи и неактивните периоди кај работата „на повик“ како и период на одмор е согласно колективните договори. Со овие договори се уредуваат прашањата за платите, додатоците и надоместоците на платите на вработените во јавните здравствени установи, каде работникот има право на надоместок за приправност кој изнесува без остварен повик 8% од дневницата од неговата плата по час за времето кога бил ангажиран, а за остварен повик 113% од неговата плата по час за времето кога бил ангажиран.

Во врска со прашањето за правото на правична заработувачка во поглед на прекувремената работа за време на пандемијата информираме дека согласно колективните договори, за прекувремената работа на работниците во здравството, основната плата им се зголемува за 29% по час.

Работењето од далечина не е регулирано.

Кон крајот на 2020 година, поради зголемениот обем на работа на медицинскиот и помошен персонал, нивната изложеност на ризик во најголем сегмент, стрес, непрекинати дежурства, постојано жртвување на сопствените капацитети и ресурси, итн., Министерството за здравство иницираше наградување за здравствените работници и помошниот технички персонал ангажиран во третман на пациенти заболени од КОВИД-19, за што се донесе Одлука од страна на Владата на Република Северна Македонија. Со цел спроведување на Одлуката на Владата, награден е секој вработен од јавните здравствени установи чија работа се однесувала на третман на пациенти заболени од КОВИД-19. За месец декември 2020 година исплатена е еднократна парична награда во износ од 31,000 денари (500 €).

Исто така, со третиот пакет економски мерки на Владата на Република Северна Македонија, како награда за посветеноста на здравствените работници кои директно работат на справување со КОВИД-19, одвоени се средства за награда на докторите и медицинскиот персонал на инфективните одделенија во болниците, Универзитската клиника за инфективни болести и фебрилни состојби, Институтот за јавно здравје, центрите за јавно здравје и на тимовите од итната медицинска помош. Наградата изнесуваше 20% повисока плата за период од два месеци.

Во рамките на проектот за итно справување со кризата предизвикана од корона вирусот (North Macedonia Emergency Response КОВИД-19 Project), финансиран со заем од Светската банка, Министерството за здравство иницираше реструктурирање на проектот, со цел да се доделат дополнителни средства за вработените во јавните здравствени установи во форма на награди (бонуси). Дополнителните средства се побарани како резултат на зголемениот обем на работа, изложеност на ризик, жртвување на сопствените животи, како и постојаниот работен ангажман на лицата кои се вработени во здравствените институции. На овој начин обезбедена е награда (бонус) во висина од 5% од бруто платата за вработените во јавните здравствени установи за периодот од март-ноември 2020 година.

4§3.

да им го признаат правото на работниците мажи и жени на еднаква заработувачка за еднаква работа;

Информации за влијанието на КОВИД-19 и пандемијата врз правото на мажите и жените работници на еднаква плата за работа од еднаква вредност, со особен осврт и податоци за обемот и модалитетите на примената на шеми за привремено отсуство од работа на жените работнички.

Во рамките на првите два пакета кризни мерки донесени со почетокот на кризата две мерки од времен карактер се издвојуваат како родово одговорни имајќи ја предвид специфичноста на кризата и различното влијание на жените и мажите. Меѓу првите мерки донесени со затворањето на градинките и училиштата е мерката која обезбедува право за ослободување од работа на еден од родителите поради грижа за дете со навршена возраст до 10 години (или активно 4 одделение) се додека трае кризниот период, а отсуството од работа на овие работници да биде евидентирано како оправдано.

Според интервентната родова анализа „Влијанието на КОВИД-19 врз жените и мажите во Република Северна Македонија“ спроведена на иницијатива на Телото на ОН за родово еднаквост и зајакнување на жените (UN Women) мерката била искористена исклучиво од вработени жени, кои живеат во урбана средина, се во

браќ/партнерска заедница или самохрани мајки, со очекувано најголема искористеност во возрасната група 18-44 години¹⁵.

Важно е да се напомене дека ова е една од кризните мерки за кои Државниот инспекторат за труд (ДИТ) регистрира високо ниво на прекршувања со почетокот на примената на мерката во пракса, што укажува на состојба во која дел од вработените родители се принудени да продолжат со работа иако не се во можност да обезбедат грижа за нивните деца/дете додека се на работа, што пак води до делумна ефикасност на оваа мерка во пракса.

Друга мерка донесена со почетокот на кризата е и продолжувањето на платеното породилно отсуство кое завршува во кризните месеци со почетокот на кризата.

Наодите покажуваат дека повеќе жени споредено со мажи ја смениле локацијата на работа и продолжиле со работа од дома. Флексибилноста и адаптацијата на работните обврски како резултат на кризата долгорочно може да има позитивни ефекти на балансот на работата и приватниот живот доколку ваквите аранжмани се задржат и унапредат и во пост-кризниот период.

Наодите од горенаведеното истражување сугерираат дека кризата има значајно влијание и врз личните ресурси и приходи на граѓаните. Најзначаен дел од лицата кои се соочиле со намалување на приходите, согласно истражувањето, има помеѓу лицата кои заработуваат приходи од платена работа, земјоделска дејност, или се сопственици на бизнис или хонорарни работници. Погolem е бројот на мажи отколку жени кои се соочиле со намалени приходи од заработувачка (плата, приход од земјоделие, сопствен бизнис или инвестиции).

По однос на прашањето на Комитетот дали и директната и индиректната дискриминација се забранети¹⁶, информираме дека во извештајниот период донесен е нов Закон за спречување и заштита од дискриминација¹⁷, кој се однесува на сите физички и правни лица и се применува од страна на сите државни органи, органи на единиците на локалната самоуправа, правни лица со јавни овластувања и сите други правни и физички лица покрај другите и во областа на работата и работните односи (член 3 став 1). Во овој закон дефинирана е директна и индиректна дискриминација (член 8).

Во однос на барањето на Комитетот¹⁸ да се обезбедат информации за влијанието на мерките на Владата на Република Северна Македонија врз намалувањето на јазот во разликите на платите меѓу половите, истакнуваме дека во извештајниот период не е направена таква специфична евалуација на мерките. Според податоците на

¹⁵ „Влијанието на КОВИД-19 врз жените и мажите во Република Северна Македонија“, УН жени https://www.preventionweb.net/files/73970_nmrqaassessmentmacedonian.pdf

¹⁶ Европски комитет за социјални права, Заклучоци 2018, (Република Северна Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, март 2018), стр. 13.

¹⁷ Службен весник на РСМ, бр. 258 од 30.10.2020

¹⁸ Европски комитет за социјални права, Заклучоци 2018, (Република Северна Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, март 2018), стр. 14.

Државниот завод за статистика, жените и понатаму се повеќе застапени на пониско платени работни места, така што во 2019 година плата од 25.000 до 30.000 денари зеле 7,2% мажи и 5,2% жени, додека од оние со заработувачка над 40.000 денари 77,6% биле мажи, а 22,4% жени. Постои секторска сегрегација, односно висока концентрација на вработеност на жени наспроти мажи во секторите образование, здравство и социјална работа, познати како сектори што се идентификуваат со „грижа“ и кои се помалку платени. Сепак, треба да се истакне дека родовиот јаз во платите низ годините е намален, а тоа делумно се должи и на мерките за зголемување на минималната плата. Голем број жени се вработени на нископлатени работни места, како што се текстилната и кожарската индустрија. Со зголемувањето на минималната плата, порастот кај најниските плати беше најголем, со што дојде и до поголемо израмнување.

Она што дополнително би сакале да го истакнеме кога е во прашање еднаквиот третман на жените и мажите е фактот што Република Северна Македонија посветува навистина значајно внимание во однос на почитувањето и примената на овие фундаментални принципи, како преку менување и осовременување на својата законска рамка и регулатива, подобрувања во делот на практичната имплементација, така и преку вградувањето и имплементацијата на меѓународните трудови стандарди, пред сè тие на Меѓународната организација на трудот и на Европската унија, кои преку ратификацијата на меѓународните инструменти и/или транспонирањето на соодветни одредби, принципи и стандарди во законските и подзаконските акти, стануваат дел од нашиот внатрешен правен поредок. Така е секако и во делот на стандардите на трудот кои се однесуваат на обезбедувањето на еднаков третман на жените и мажите во однос на пристапот до пазарот на труд, вработувањето, работните односи, работничките права и обврски, платите и сл.

Се разбира, како и во други области така и во овој дел, постоењето на соодветна правна рамка не е секогаш единствена и доволна гаранција дека одредени права и стандарди во целост и подеднакво ефикасно ќе се спроведуваат и во пракса. Од тие причини Република Северна Македонија континуирано вложува напори за подобрување и унапредување на својата законска рамка, но и на останатите механизми кои ќе придонесат кон што поефикасна и подоследна примена на утврдените стандарди и политики, контрола и надзор врз остварувањето на правата итн.

И покрај постоењето на принципот на еднаков третман во македонското трудово законодавство, сепак одредени експертски анализи и истражувања (спроведени и поддржани главно од одредени независни институции и консултантски организации, домашни и меѓународни развојни партнери и/или тинк-тенкови) кои направени во изминатиот период покажуваат дека сеуште постои т.н. родов јаз во однос на пристапот до вработување, т.е. вработеноста помеѓу мажите и жените. А како што е случај и во многу други и поразвиени земји и економии од нашата, се забележува и родов јаз во однос на платите.

За ублажување на овие состојби и намалување на родовиот јаз, се преземаат и

понатаму се преземаат соодветни политики, мерки и активности насочени кон континуирано подобрување на состојбите.

Така на пример, иако македонското законодавство (Законот за работните односи) содржи конкретни одредби кои гарантираат еднаква плата за еднаква работа, сепак во рамки на процесот на подготовката на новиот Закон за работните односи кој е во тек, се обрнува внимание на законско доуредување токму на ова прашање и на целосно и доследно вградување на меѓународните принципи (Конвенција бр. 100 на МОТ) во овој дел. Тоа се прави преку вклучувањето на одредби со кои дополнително ќе се унапреди трендот на изедначување на мажите и жените во сите сегменти кои ја одредуваат нивната социо-економска положба. Во новиот Закон за работните односи кој се подготвува, ќе се вклучат одредби кои ќе овозможат спроведување на принципот на еднакво плаќање за работа од еднаква вредност, наспроти оној кој се применува во моментот, а тоа е еднакво плаќање за еднаква работа. Како што беше споменато и претходно, свесни сме дека овие важни прашања не можат успешно и целосно да се надминат и да се решат само со законски интервенции, сепак веруваме дека секако ќе има бенефит од вака конципираниот принцип, кој освен што ќе оневозможи нееднаков третман на мажите и жените при работата, дополнително ќе влијае и на зацврстувањето на самата положба на жената на пазарот на трудот.

Дополнителна новина која ќе биде вградена во новиот Закон за работни односи, а ќе влијае и на еднаквиот третман меѓу жените и мажите е воспоставувањето законска основа за поголема вклученост на мажите во извршувањето на семејните обврски, особено во зголемувањето на улогата на таткото во грижата и воспитувањето на децата. Имено, покрај мајчинското отсуство, ќе се воспостават и задолжително татковско и родителско отсуство, како и флексибилни шеми на работење на работниците со семејни обврски, кои исто така ќе имаат за цел поголема вклученост на таткото во негата и грижата за децата, од нивната најрана возраст.

Ваквите решенија се верува дека ќе придонесат за воспоставување на уште подобра рамнотежа меѓу приватниот и професионалниот живот на работниците, особено кај жените. И се верува дека таквите политики ќе поттикнат поголемо учество на жените на пазарот на трудот, ќе промовираат поправедна поделба на семејните обврски, но и ќе ги намалат разликите базирани на полот во однос на приходите и платите.

Друга многу важна промена во делот на политиките и интервенција што беше спроведена во минатото, а која имаше значајно влијание врз намалувањето на родовиот јаз во платите беше изедначувањето (нивелирањето) и зголемувањето на минималната плата за сите работници во земјата, што беше направено во септември 2017 година. Ова изедначување на минималната плата за работниците во текстилната, кожарската и обувската индустрија влијаеше на намалувањето на родовиот јаз во платите, имајќи предвид дека овие сектори се со доминантни

вработени жени. Ефектите и влијанието врз родовиот јаз во платите на таквото изедначување на висината на минималната плата за работниците во сите дејности, но исто така и на зголемувањето на минималната плата која се направи во неколку наврати, е нешто што го потврдија и објавените независни анализи и истражувања.

Во овој контекст треба да се споменат и активни програми и мерки на пазарот на труд кои континуирано се спроведуваат. Токму во насока на поттикнување на пристапот на жените до пазарот на труд, нивната вработеност и намалувањето на родовите разлики во овој дел, како еден од главните принципи кој се вклучува во годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот е принципот на обезбедување на еднаква застапеност на мажи и жени кои ќе учествуваат во различните програми и мерки. И при дизајнирањето на мерките и нивната имплементација се таргетираат жени од различни ранливи категории или категории кои се наоѓаат во понеповолна положба на пазарот на труд (како што се долгорочно невработени жени, жени од рурални средини, социјално загрозувани, жени-самохрани родители, жени-жртви на семејно насилство, жени припадници на ромска или друга етничка заедница итн.).

Ефектите од ваквите и слични мерки и политики покажуваат дека истите даваат резултати и дека позитивно влијаат врз состојбите во однос на еднаквиот пристап и третман на жените и мажите.

Во таа насока треба да истакнеме и дека одредени достапни податоци и резултати од спроведени анализи и истражувања недвосмислено покажуваат дека во изминатиот период навистина може да се забележи значителен и мерлив напредок во однос на напорите за промовирање на правото на еднаква плата помеѓу жените и мажите.

Како што веќе спомнавме, прашањата за родовиот јаз во платите во земјата обично се анализираат и испитуваат од страна на независни студии, истражувачи и аналитичари.

Една таква важна студија е спроведена во 2015 година која резултираше со Извештајот насловен „Родов и мајчински јаз во платите во Македонија: Економетриска анализа“. Објавен е на крајот на 2015 година и подготвен од двајца универзитетски професори и експерти од областа на економијата, економетријата и пазарот на трудот. Студијата беше поддржана и финансирана од МОТ, се базираше на податоците за АРС и имаше за цел да се процени и анализира родовиот и мајчинскиот јаз во платите во државата врз основа на податоците од две години, 2011 и 2014 година.

Еден од главните заклучоци во Извештајот беше дека родовиот јаз во платите во Република Северна Македонија е околу 18-19% (што значи дека жените се платени помалку од мажите и нивните плати се околу 18-19% помали од платите на мажите).

При тоа, не беше забележано значајно поместување во родовиот јаз во платите помеѓу двете години кои се анализираа (2011 и 2014 година).

Друго експертско истражување, т.е. студија, објавено претходно - во 2013 година, покажа дека жена со исти карактеристики на пазарот на труд како маж, заработува 17.9% помалку, односно родовиот јаз во платите во Македонија е на ниво од 17.9%. Тоа е проценка, која по крајниот резултат беше многу слична и блиска до резултатите од другата спомената студија (објавена во 2015 год.).

Истата анализа, извршена од страна на истите експерти како оние што работела на претходната (2015), беше направена повторно во 2019 година, овој пат - врз основа на податоците од Анкетата на работна сила од 2018 година.

Резултатите покажаа дека состојбата во однос на родовиот јаз во платите во Македонија е значително подобрена, при што најновата проценка за родовиот јаз во платите изнесуваше од 8.8%. Во анализата се идентификувани и некои од можните причини за падот на родовиот јаз во платите, при што најголемо влијание се припишува на интервенциите на политиките поврзани со минималната плата, и секако некои други политики и мерки.

Сметаме дека овие најнови податоци и статистики покажуваат дека, сепак во последно време може да се идентификува постоење на задоволителен мерлив напредок во однос на обврската за намалаување на родовиот јаз вои платите и промовирањето на правото на еднаква плата во Република Северна Македонија.

4§5

да дозволат одбитоци од платите само под услови и во рамките пропишани со национални закони или други прописи, или утврдени со колективните договори или арбитражните одлуки.

Примената на овие права мора да биде обезбедена или со слободно склучени колективни договори или со законски постапки за утврдување на платите, или на друг начин кој е во согласност со националните услови.

По однос на барањето на информации за ограничувањата на одбитоците од плата кои се применуваат за вработените во јавниот сектор, информираме дека во извештајниот период немало промени во одредбите од прописите што го регулираат ова прашање.

RESC Дел I – ЧЛЕН 5 – Право на организирање

Со цел да ја гарантираат или да ја унапредат слободата на работниците и работодавачите да формираат локални, национални или меѓународни организации за заштита на нивните економски и социјални интереси и да се зачленат во овие организации, страните-договорнички се обврзуваат, со националното законодавство да не ја повредуваат оваа слобода, ниту да го применуваат на начин според кој истата се повредува. Обемот во кој гаранциите предвидени во овој член ќе се применуваат врз полицијата, ќе биде утврден според националните закони или прописи. Принципот според кој се раководи примената на овие гаранции за припадниците на оружените сили и обемот во кој тие ќе се применуваат за оваа категорија лица, исто така, ќе бидат утврдени со националните закони или прописи

Во врска со барањето на Европскиот комитет за социјални права за обезбедување податоци за застапеноста на членство во синдикални организации низ земјата и секторите на дејност, информации за неодамнешни промени во правото во тој поглед и мерките што се преземаат за промовирање на синдикалното организирање и членство, информираме дека правната рамка која се однесува на правото на организирање во периодот на известување останува непроменета. Стапката на синдикална густина на национално ниво изнесува 17.29%. Согласно законската рамка, информациите и податоците од пракса кои се на располагање, во сите дејности во рамки на приватниот и на јавниот сектор, работниците се во можност да основаат или да се приклучуваат на организации за заштита и промовирање на нивните економски и социјални интереси.

Во насока на модернизација на услугите на синдикатите и здруженијата на работодавачи, а со цел зголемување на нивното членство, во периодот на известување реализирани се активности, односно работилници насочени кон подготовка на стратешки планови и системи на внатрешно управување за здруженија на работодавачи, подготовка на меморандуми на работодавачите за промовирање на стимулативното деловно опкружување, подготовка и спроведување на комуникациски стратегии за здруженија на работодавачи, обука за односи со јавност за здружение на работодавачи, подготовка и спроведување на комуникациски стратегии за четири синдикати на национално ниво, две работилници за развој на стимулации за регрутирање на членови на синдикатите. Во рамки на имплементација на комуникациските и маркетиншките стратегии и планови на социјалните партнери, реализирани се активности за нивна промоција на социјални мрежи преку спонзорирани објави, преку користење на експертиза за јавни односи е спроведена кампања на синдикат со фокус на едуцирање членови, дисеминација на промотивни материјали, медиумски записи, неделни билтени и три дневни синдикални школи за синдикални претставници. Дополнително, беа финансиски поддржани 10 проекти на социјалните партнери за воведување на нови услуги, кои се состојат од обезбедување на правна помош на работници и обуки, со цел привлекување нови членови. Како резултат на тоа, здруженијата на работодавачи развија платформа за е-учење, анкетна алатка за плати, правно катче и ресурсна платформа, пред сè за тренинг програми за управување со човечки ресурси, дигитална бизнис трансформација и пристап до

финансии за развој на претпријатијата. Синдикатите проектните активности ги фокусираа на заштита на работнички права, бесплатна правна помош и обуки за безбедност и здравје при работа.

Подетално проектните активности на синдикатите и здруженијата на работодавачи се дадени во табелите подолу.

Сојуз на синдикатите на Македонија ССМ – Правна заштита – обезбедување на работнички права

- Опремени 6 регионални канцеларии (правна помош)
- Развиена целосна услуга – систем, за пријавување на прекршени работнички права
- Обучени правни експерти за обезбедување на помош на дневна основа
- Воспоставен виртуелен лик Sindi E-advisor за обезбедување на совети и одговори на прашања, како facebook апликација и компјутерски бот на web страната на ССМ

Конфедерација на слободни синдикати на Република Македонија КСС – Привлекување нови членови и заштита на работници во нетипични форми на работа

- Развиена стратегија за привлекување на нови членови
- Развиена и воспоставена онлајн платформа за регистрација на нови членови

Конфедерација на слободни синдикати на Република Македонија КСС – Бесплатна правна помош за сите членови

- Обучени правни експерти за обезбедување на помош на дневна основа
- Развиена и воспоставена специјална интернет страна за правна помош

Конфедерација на синдикални организации на Македонија КСОМ – Знаењето дава ефикасност

- Реализирани обуки за правна едукација за работнички права

Грански Синдикат на одбраната и безбедноста СОБ – Безбедност и здравје при работа

- Спроведена обука за обучувачи за бзр
- спроведени два регионални тренинзи за бзр за членовите на СОБ
- функционална правна клиника

Унија на независни и автономни синдикати на Македонија – Заштита на работници од вознемирување на работното место

- Воспоставени 2 SOS линии за пријавување на вознемирување на работно место

Организација на работодавачи на Македонија ОРМ - Платформа за е-учење (услуга за обука)

- развиена е-платформа
- развиени модули за континуирани обуки

Организација на работодавачи на Македонија - Анкета за плата (истражувачка служба)

- развиена методологија и истражување
- повеќе од 20 големи компании вклучени во процесот
- спроведена кампања за видливост

Бизнис Конфедерација на Македонија БКМ - Правно катче и ресурсен центар Платформа (советодавна и информативна услуга)

- развиени анализи
- набавена опрема
- воспоставена интернет платформа

Поважни непосредни резултати од спроведените наведените активности:

- Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) го зголеми своето членство за 9%;
- Организацијата на работодавачите (ОРМ) се прошири со уште четири нови членки кои вработуваат 1,800 работници;
- Во Конфедерацијата на синдикатите на Македонија (КСМ) се има зачленето нов гранков синдикат;
- Бизнис конфедерацијата на Македонија (БКМ) се прошири со 20 нови членки кои вработуваат 600 работници.

Горенаведените активности се реализирани во рамки на два проекта за унапредување и зајакнување на социјалниот дијалог, кои се реализираа со финансиска поддршка од ЕУ и помош во спроведување од МОТ на барање на Министерството за труд и социјална политика како носител и еден од крајните корисници на проектите.

Информации за мерките што се преземаат или што се планираат за проактивно промовирање или овозможување на социјален дијалог, со цел да се процени кризата предизвикана од КОВИД-19 пандемијата и последиците од неа

За време на периодот на известување и од почетокот на КОВИД-19 пандемијата, на редовна основа се спроведуваат трипартитни консултации, во рамки на институционалниот трипартитен социјален дијалог и во рамки на наменски, привремени работни групи и состаноци со сите релевантни чинители засегнати од кризата предизвикана со пандемијата. Во таа насока Економско-социјалниот совет (ЕСС) на редовна основа ги разгледуваше петте пакети на економски мерки за намалување на влијанието на кризата предизвикана од КОВИД-19, го разгледа и даде мислење за Предлог на Законот за финансиска поддршка на работодавачите погодени од здравствено-економската криза предизвикана од вирусот КОВИД-19, заради исплата на платите за месеците октомври, ноември и декември 2020 година, а воедно беше и иницијатор за подготовка на соодветни анализи за економското влијание на пандемијата и работата на далечина како флексибилна форма на работа, посебно во услови на пандемија. По почетокот на пандемијата, воспоставена е пракса на редовно одржување на седници на Економско-социјалниот совет, секој прв петок во месецот, со фокус на кризата предизвикана од пандемијата на КОВИД-19. Следствено, во Годишната програма на ЕСС беа предвидени точки поврзани со економски мерки во однос на пандеиската состојба, активности за постковид периодот, како и дискусии за извештаи од спроведени инспекциски надзори во врска со спроведување на економските мерки. Соодветно на тоа, беа подготвени и две анализи, „КОВИД-19 и иднината на работата: Брза проценка на влијанието врз вработувањето и политиките како одговор на тоа“¹⁹ од страна на Наменскиот тим за КОВИД-19 и иднината на работата со активно учество на ЕСС во обезбедување на податоци и „Правна анализа на регулативата и имплементацијата на работа од далечина“²⁰ на барање на ЕСС подготвена од надворешни експерти. Понатаму, со поддршка на МОТ спроведени се две трипартитни истражувања, „Влијанието на пандемијата КОВИД-19 врз претпријатијата во Северна Македонија“²¹, со кое се дадени препораки за спроведување на соодветни политики за таа намена и „Растечки предизвици и очекувања со кои се соочуваат македонските претпријатија за време на КОВИД-19 пандемијата“²². Спроведена е и тридневна обука на членовите на ЕСС и на неговиот секретаријат, во прв квартал 2021 година, за „Вештини за градење на консензус во услови на криза“, каде се обучени вкупно 25 лица, 15 жени и 10 мажи.

¹⁹ https://sociojalendijalog.mk/wp-content/uploads/2020/05/Macedonia_Assessment_FINAL.pdf

²⁰ https://sociojalendijalog.mk/wp-content/uploads/2021/05/Teleworking_MAK_Final.pdf

²¹ <https://sociojalendijalog.mk/wp-content/uploads/2020/08/MK-Report-on-the-impact-of-KOVID-19-FINAL-24-8-20.pdf>

²² https://sociojalendijalog.mk/wp-content/uploads/2021/03/Covid-19_report-second_edition_MK.pdf

При подготовка на овој Извештај, за наведеното прашање беа консултирани и социјалните партнери кои имаа можност да достават свои видувања и информации поврзани со темата. Според мислењето добиено од Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ): „во услови на здравствена криза, социјалниот дијалог овозможи вклученост во креирањето на мерките и активностите за одржување на економското и општествено функционирање на државата. При тоа основна цел на делувањето на ССМ е да се задржат работните места, односно во услови на пандемија што помал број работници да останат без работа и егзистенија за себе и своето семејство. Од почетокот на здравствената криза ССМ редовно оддржува средби со претставници на Владата и одделни министерства што покажува дека партнерскиот однос со Владата е основа за наше делување по пат на социјален дијалог. ССМ се залага и инсистира на отчетност и одговорност на сите социјални партнери за реализација и имплементација на договорените обврски.“

RESC Дел I – ЧЛЕН 6 – Право на колективно договарање

6§2 -Заеднички акции

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на колективно преговарање, страните договорнички се обврзуваат:

- да го унапредуваат, кога е тоа потребно и корисно, механизмот на слободни преговори меѓу работодавачите или организациите на работодавачите, од една страна, и организациите на работниците, од друга страна, со цел со колективни договори да се уредат условите за вработување.

Информации за конкретните мерки преземени за време на пандемијата за да се обезбеди почитување на правото на колективно договарање

За време на периодот на известување и од почетокот на КОВИД-19 пандемијата, на редовна основа се спроведуваат трипартитни консултации, во рамки на институционалниот трипартитен социјален дијалог и во рамки на наменски, привремени работни групи и состаноци со сите релевантни чинители засегнати од кризата предизвикана со пандемијата. Во таа насока Економско-социјалниот совет (ЕСС) на редовна основа ги разгледуваше петте пакети на економски мерки за намалување на влијанието на кризата предизвикана од КОВИД-19, го разгледа и даде мислење за Предлог на Законот за финансиска поддршка на работодавачите погодени од здравствено-економската криза предизвикана од вирусот КОВИД-19, заради исплата на платите за месеците октомври, ноември и декември 2020 година, а воедно беше и иницијатор за подготовка на соодветни анализи за економското влијание на пандемијата и работата на далечина како флексибилна форма на работа, посебно во услови на пандемија. По почетокот на пандемијата, воспоставена е пракса на редовно одржување на седници на Економско-социјалниот совет, секој прв петок во месецот, со фокус на кризата предизвикана од пандемијата на КОВИД-19. Следствено, во Годишната програма на ЕСС беа предвидени точки поврзани со економски мерки во однос на пандемирката состојба, активности за постковид периодот, како и дискусии за извештаи од спроведени инспекциски надзори во врска со спроведување на економските мерки. Соодветно на тоа, беа подготвени и две анализи, „КОВИД-19 и иднината на работата: Брза проценка на влијанието врз вработувањето и политиките како одговор на тоа“ од страна на Наменскиот тим за КОВИД-19 и иднината на работата со активно учество на ЕСС во обезбедување на податоци и „Правна анализа на регулативата и имплементацијата на работа од далечина“ на барање на ЕСС подготвена од надворешни експерти. Понатаму, со поддршка на МОТ спроведени се две трипартитни истражувања, „Влијанието на пандемијата КОВИД-19 врз претпријатијата во Северна Македонија“ со кое се дадени препораки за спроведување на соодветни политики за таа намена и „Растечки предизвици и очекувања со кои се соочуваат македонските претпријатија за време на КОВИД-19 пандемијата“. Спроведена е и тридневна обука на членовите на ЕСС и на неговиот секретаријат, во прв квартал на 2021 година, за „Вештини за градење на консензус во услови на криза“, каде се обучени вкупно 25 лица, 15

жени и 10 мажи.

При подготовка на овој извештај, за наведеното прашање беа консултирани социјалните партнери.

Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) истакнува дека од почетокот на пандемијата во 2020 година, првите активности на ССМ беа насочени во правец на тоа што поголем број на работниците да ги задржат работните места и да обезбедат основна егзистенција, а при тоа да се почитуваат работничките права. Законот за работните односи не беше суспендиран, како ни важењето на колективните договори. Првите договорни мерки за субвенционирање на дејностите беа насочени, пред сè, во секторите угостителство, транспорт, здравство, малопродажба кои беа на првата линија во време на пандемијата. Социјалните партнери се договорија владината финансиска помош да биде наменета за исплата на плата на вработените, а приоритет во добивање на владините средства за помош имаа компаниите кои не отпуштија работници.

ССМ се заложи во услови на пандемија да не се оневозможуваат исплати уредени со закон или колективни договори за дејностите од јавниот сектор (здравствени работници, полиција, војска, комунални работници...) кои вршејќи ги своите работни задачи се особено изложени на вирусот.

ССМ презеде активности во насока на унапредување на колективното договарање и во услови на пандемија, и согласно тоа, изготви текст за Општиот колективен договор за јавен сектор и го достави до Владата на Република Северна Македонија. Исто така, на иницијатива на ССМ е воспоставен контакт со Организацијата на работодавачи на Македонија со цел потпишување на нов Општ колективен договор за приватен сектор. Организацијата на работодавачи и Сојузот на синдикатите на Македонија преговараа за измена на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството и за институтот-работа од дома, но не беше постигнат договор.

Според мислењето на Организацијата на работодавачите на Македонија (ОРМ) во услови на пандемија, правото на колективно договарање не беше доведено во прашање.

И Бизнис Конфедерацијата на Македонија (БКМ) посочува дека во изминативе неколку години условите за склучување на колективни договори остануваат непроменети. Бизнис конфедерацијата на Македонија постојано ги поттикнува и насочува компаниите да формираат синдикати, да имаат свое организирање на работниците и да се применува и оддржува комуникацијата помеѓу работодавачите и работниците.

6§4 -Заеднички акции

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на колективно преговарање, странитедоговорнички им го признаваат:

правото на работниците и работодавачите на заеднички акции во случај на судири на интересите, вклучувајќи го и правото на штрајк, кое е ограничено со обврските што би можеле да произлезат од важечките колективни договори.

Информации за специфичните мерки што се преземале за време на пандемијата за да се осигура правото на штрајк и за мерки за ограничување на правото на работниците и работодавците да преземат акции (штрајк) во есенцијалните служби.

Правната рамка која го регулира правото на штрајк во периодот на известување останува непроменета.

Во периодот од започнување на пандемијата на КОВИД-19 не се донесени мерки поврзани со кризната состојба кои го ограничуваат правото на штрајк.

Во здравствениот сектор, согласно Законот за здравствената заштита, вработените во здравствените установи и за време на пандемијата, правото на штрајк можат да го остварат под услови да не се доведува во опасност животот или здравјето на граѓаните кои бараат здравствена заштита.

Во случај на штрајк, заради отстранување на штетните последици кои можат да настанат од неукажување на здравствени услуги, директорот во здравствената установа е должен да обезбеди итна медицинска помош и минимална функција на сите организациони делови во процесот на работата.

Дополнително, во согласност со Одлуката за привремена мерка за обезбедување други услови потребни за спроведување на здравствената дејност за потребите на граѓаните²³, Министерството за здравство и Фондот за здравствено осигурување имаат можност како привремена мерка да склучат договори со приватните здравствени установи, заради обезбедување на здравствени услуги од задолжителното здравствено осигурување од специјалистичко-консултативната здравствена дејност на секундарно ниво и болничка здравствена дејност.

За време траењето на пандемијата со КОВИД-19 не беа воведени мерки за ограничување на правото на работниците и работодавците да преземат акции (штрајк).

Посебни ограничувања на правото на штрајк и процедурални барања

²³ „Службен весник на Република Македонија“ бр. 155/2012

Во однос на прашањето на Комитетот²⁴ кое се однесува на остварување на правото на работниците да бидат информирани и консултирани во рамки на претпријатието информираме дека согласно постоечката правна рамка, колективното договарање е процес во кој доброволно се вклучуваат двете страни со цел склучување на колективен договор. Во конкретниот случај доколку станува збор за колективен договор во кој на страната на работодавачот потписник е министерот, еминентно е дека склучувањето на колективниот договор е резултат на процес на преговори, во чии рамки се одвивале консултации за содржината на колективниот договор со синдикатот како страна потписник. Следствено на тоа, содржината која се однесува на одредбите со кои се утврдуваат минималните работи, односно неопходните работи за време на штрајкот, е заеднички утврдена и усогласена. Во спротивно, доколку минималните работи не се утврдени со колективниот договор, соодветно се применуваат статутарните одредби, односно одредбите кои го уредуваат правото на штрајк во Законот за работните односи.

Имено, во периодот на известување евидентирана е само една најава за организирање на штрајк, кај работодавач во одделот на воздушниот сообраќај, поради спор во врска со примена на колективен договор, и истиот е решен во постапка за мирно решавање на колективен работен спор, резултирајќи со спогодба на страните со што е избегнат самиот штрајк.

Што се однесува до забелешката на Комитетот за правото на штрајк на членовите на полицијата информираме дека согласно Законот за полиција²⁵ одредбите кои ги регулираат прашањата поврзани со правото на штрајк, забрана за штрајк и слично се утврдени во членовите 106, 107 и 108 согласно кои полициските службеници правото на штрајк можат да го остваруваат на начин и под услов битно да не се нарушува редовното извршување на полициските работи.

Организаторот на штрајкот е должен да го најави штрајкот на министерот и да ја достави одлуката за стапување на штрајк, како и програмата за начинот и обемот на вршење на полициските работи кои е неопходно да се извршуваат за времето на штрајкот најдоцна седум дена пред почетокот на штрајкот (член 106)

За време на организиран штрајк во Полицијата, неопходно е да се извршуваат работите и задачите на:

- Спречување, откривање и документирање на кривични дела, фаќање на сторителите и предавање на надлежните органи и неодложни криминалистичко-технички работи и вештачења;
- Регулација и контрола на сообраќајот на патиштата;
- Дежурните оперативни центри;
- Полициските службеници за интервенција и за вршење на увид;
- Обезбедување на личности и објекти;

²⁴ Европски комитет за социјални права, Заклучоци 2018, (Република Северна Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, март 2018), стр. 20

²⁵ „Службен весник на Република Северна Македонија“ број 114/06,6/09,145/12,41/14,33/15, 31/16, 106/16, 120/16, 21/18, 64/18

- Обезбедување на државната граница, контрола на преминување на државната граница, спречување на извршување и решавање на гранични инциденти и други повреди на државните граници и протерување на странци и
- Користење на хеликоптери (член 107).

Согласно член 108 од Законот за полиција се забранува штрајк на Полицијата во воена или вонредна состојба.

Во случај на сложена безбедносна состојба, нарушување на јавниот ред и мир во поголем обем, природни непогоди и други несреќи или загрозување на животот и здравјето на луѓето и имотот во поголем обем, во штрајк истовремено не можат да учествуваат повеќе од 10% од вкупниот број полициски службеници на Министерството и штрајкот не може да трае подолго од три дена.

Доколку штрајкот започнал пред настапувањето на кој било од наведените услови, полициските службеници се должни штрајкот веднаш да го прекинат.

RESC Дел I – ЧЛЕН 21 – Право на информирање и консултирање

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на работниците да бидат информирани и консултирани во рамки на претпријатието, страните-договорнички се обврзуваат да донесат или да поттикнат мерки кои, во согласност со националното законодавство и практики, ќе им овозможат на работниците или на нивните претставници:

а) да бидат редовно информирани или во соодветен момент и на разбирлив начин за економската и финансиската состојба на претпријатието каде што работат, при што се подразбира дека откривањето на одредени информации кои би можеле да му наштетат на претпријатието може да се забрани или да подлежи на одредби за доверливост; и

б) да бидат навремено консултирани за предложените одлуки кои во голема мера влијаат на интересите на работниците, особено за оние одлуки кои можат да имаат значително влијание врз работните односи во претпријатието.

Информации за специфичните мерки преземани за време на пандемијата за да се осигура почитување на правото на информирање и консултирање.

Во здравствениот сектор беа преземани низа активности насочени кон обезбедување на соодветни информации поврзани со КОВИД - 19, како и за специфичните мерки насочени кон справување со КОВИД-19 пандемијата. Во таа насока се одржуваа прес конференции на дневно ниво, а на интернет страницата на Владата на Република Северна Македонија се поставени сите Уредби кои ги носеше Владата, како и сите Протоколи кои беа донесени согласно Планот за намалување на рестриктивните мерки за спречување на ширење на коронавирусот, поврзани со превентивните мерки за оние дејности каде не е можно да се спроведе теле-работење (Протокол за превентивни мерки за сите работни места, за транспорт на лица, социјални и образовни установи и др.). Дополнително, министерствата на своите интернет страници обезбедија посебен простор за информирање за КОВИД-19 и за специфичните мерки за секторот, и објавија контакти од лица од министерствата определени на секое заинтересирано лице да му ги обезбедат потребните информации поврзани со различни административни прашања поврзани со КОВИД-19.

Воедно, заради обезбедување на здравствена заштита во услови на пандемија, беше овозможено давање на одредени здравствени услуги on-line: електронски рецепт за пациенти со хронични болести, телефонски консултации за примарна здравствена заштита и неургентни состојби, бесплатна линија за психолошка поддршка за ранливи категории на пациенти и за сите граѓани, софтвер за електронско следење на КОВИД - 19 пациенти и др. Во повеќе градови беа изградени модуларни болници кои служат како тријажни центри за да се избегне контактот со пациенти со патологија различна од КОВИД-19 и да се овозможи давање на други здравствени услуги. Исто така, и Фондот за здравствено осигурување презема серија мерки за олеснување на своите административни услуги со цел да се минимизира контактот

на избраните лекари со пациентите, како и да не се загрози статусот на здравствен осигуреник.

* * *

Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) смета дека информирањето и консултирањето во компаниите во услови на пандемија се одвива отежнато, пред сè поради работењето од дома или запирањето на работните процеси во некои дејности. Сепак ССМ направи сериозни напори за да биде во комуникација со членството и работниците. Службите на ССМ веднаш по започнувањето на здравствената криза се реорганизираа за целосна телефонска и онлајн достапност. Во соработка со Државниот инспекторат за труд воведена е апликација за онлајн пријавување за прекршување на работничките права. Со сето ова обезбедено е целосно информирање на работниците за сите законски измени, уредби со законска сила кои беа донесени од Владата за време на вонредната состојба, и создадена е можност работниците онлајн да побараат и добијат целосна правна заштита за сите прекршени работнички права. Од почетокот на здравствената криза беа одржувани онлајн состаноци помеѓу претставниците на ССМ, ДИТ и МТСП за договарање на заеднички активности и решавање на проблеми сè со цел заштита на работничките права.

Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) информира дека во периодот на пандемијата во најголем дел од компаниите се почитуваат мерките за превенција од ширење на вирусот и со тоа се овозможи да нема внатрешна трансмисија на вирусот помеѓу вработените особено кај трудо интензивните дејности каде работат и по неколку илјади вработени.

Пандемијата со КОВИД-19 отвари нови предизвици за безбедноста на работните места. Голем дел од вработените работеа од дома, а позитивно законодавство не го уредува прецизно овој институт. Затоа ОРМ предложила да се преговора и уреди овој институт со синдикатот во Општиот колективен договор за приватен сектор од стопанството.

Исправени пред предизвиците на здравствената криза, компаниите од трговија го формираа концептот за безбедност на работа, заедно со принципите за квалитет и продуктивност во рамките на системите за управување со квалитетот, поставувајќи ги на врвот на плановите за постапување во итни случаи.

Ги дефинирале нивните приоритети во однос на одржливоста преку активно слушање и постојан контакт со нивните вработени. Врз основа на тоа, ги дизајнирале нивните стратегии за одржливост со јасни планови за спречување на овие стратегии со цел исполнување на нивните заложби и надминување на големата здравствена криза.

Под раководство на одговорните лица за контрола на квалитет биле формирани одбори за заштита при работа со цел да ги спроведе активностите за здравје и

безбедност на работа за побрзо спречување на кризата.

Во рамки на одборите кои најчесто се нарекувале Кризен штаб:

- Се проценувале потенцијалните ризици од деловно нарушување;
- Подготвувале планови за деловен континуитет (План за постапување при итни случаи и Акционен план за болест од Корона вирус) што е во согласност со насоките дадени од националните и локалните власти за подобрување на деловното работење и поддршка на работниците и нивните семејства;
- Ги идентификувале и ублажувале ризиците на работниците и другите лица поврзани со работното место кои произлегувале од изложеноста на КОВИД - 19;
- Промовирале хигиена на работното место и ги применувале принципите на физичко дистанцирање на работното место;
- Дел од нив спремиле дневни пакети од овошје и зеленчук за сите вработени;
- На оние кои работат со директен контакт со луѓе им обезбедиле преграда, и вовеле обавезно носење на заштитна маска (визир);
- Вршеле редовно озонско дезинфицирање на работните простории; и
- Барале совети и поддршка од организацијата работодавачи и бизнис асоцијации, кои можат да го пренесат ставот до владата и да формираат мерки и политики што се погодени за деловна отпорност и одрливост.

Како промотори за социјален дијалог и еден од социјалните партнери, Бизнис Конфедерацијата на Македонија (БКМ) се стреми да ја зголеми способноста не само за своите компании- членки туку и да ги зајакне капацитетите на работниците во борбата за нивните права.

БКМ активно соработуваше со организации на работодавачи и синдикати од цела Европа за спроведување на иницијативи и анализи кои ќе ги подобрат капацитетите на вработените во насока на подобрување на нивните знаења и права на работното место. Една од тие иницијативи е вклучувањето на работниците во управувачките одлуки.

Иницирани се акции за запознавање на социјалните партнери на ниво на компаниите и со правото на Европската Унија за вклучување на вработените во донесувањето одлуки. Социјалните партнери искажаа особен интерес за учество во вакви иницијативи при што беа отворени интересни прашања во компаниите и истите се насочија кон справување со вклученоста на работените како значаен дел од нивните корпоративни политики. Во овие иницијативи беа вклучени различни засегнати страни од различни сектори.

Материјален опфат

Во однос на праањето на Комитетот²⁶ дали работниците имаат право да бидат информирани и консултирани и за прашања надвор од опфатот на трансферот на трговското друштво, информираме дека согласно член 94-а од Законот за работни односи, информирање на работниците значи пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да можат тие да се запознаат со истите и да ги истражат. Консултирање значи размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачот. Информирањето и консултирањето опфаќа информирање за блиските и веројатните трендови на активностите на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установа и нивната економска состојба, за состојбата, структурата и веројатниот тек на вработување во трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установа и за секоја предвидена мерка, особено кога постои закана за вработувањата, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски.

Информациите се даваат во време, на начин и со содржина што се соодветни за да им се овозможи на претставниците на работниците да спроведат соодветна анализа на истите и таму каде што е потребно да се подготват за консултирање. Освен информирање и консултирање на работниците во постапките за колективно отпуштање, законот предвидува дека работодавачот е должен пред воведувањето на ноќната работа, ако ноќната работа редовно се врши со работници кои работат ноќе најмалку еднаш годишно, да се консултира со репрезентативниот синдикат кај работодавачот, а ако таков нема, со работничкиот претставник за одредување на времето, коешто се смета како време на ноќното работење, за облиците на организирање на ноќното работење, за мерките за заштита при работа, како и мерки од социјалната заштита.

Во членот 265 став 1, алинеја 26 е предвидена глоба во износ од 200 до 400 евра во денарска противвредност за микро и мал работодавач-правно лице, глоба во износ од 300 до 600 евра во денарска противвредност за среден работодавач-правно лице и глоба во износ од 600 до 1.000 евра во денарска противвредност за голем работодавач-правно лице, ако работодавачот не обезбеди информирање и консултирање на работникот во смисла на членовите 94-а и 95 од овој закон.

Во рамките на овој дел неопходно е да се спомене и силно изразеното и законски утврдено и дефинирано право на информирање, консултирање и непосредно учество на вработените во сите компании и кај секој работодавач во однос на прашањата и активностите поврзани со безбедноста и здравјето при работа. Имено, во поголем број на конкретни одредби од Законот за безбедност и здравје при работа (ЗБЗР)²⁷ е експлицитно наведена обврската на работодавачите да го

²⁶ Европски комитет за социјални права, Заклучоци 2018, (Република Северна Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, март 2018), стр. 21.

²⁷ „Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 137/13, 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15, 30/16 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 18/20

гарантираат и овозможат правото на информирање и консултирање на вработените за прашатата поврзани со безбедноста и здравјето на работното место.

Во продолжение се изворно прикажани некои од овие одредби:

ЗБЗР - Член 12, став 2: Работодавачот е должен со колективен договор да го обезбеди остварувањето на правото на вработените непосредно или преку претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа, да учествуваат во утврдувањето на недостатоците и во подобрувањето на условите за работа и на работната средина кај работодавачот, при што ќе бидат вклучени сите активности на претпријатието или установата и на сите нивоа на организацијата.

ЗБЗР - Член 13: Работодавачот е должен при планирање, набавка на работна опрема и воведување на нова технологија, да се консултира и соработува со вработените и претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа во однос на последиците и опасностите кои произлегуваат од изборот на работната опрема, заради нивното влијание по безбедноста и здравјето при работа, работните услови и работната околина

ЗБЗР - Член 25:

Информирање на работниците

- (1) Работодавачот во најкраток можен рок 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 треба да се пренесат и усно и во нив ќе се вклучат сите преземени мерки во однос на безбедноста при работа.
- (2) 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.
- (3) Додека траат опасностите, работодавачот не смее да ги задолжува вработените да извршуваат работни обврски.
- (4) Кога еден или повеќе вработени го напуштиле работното место или опасната зона, заради непосредни или неизбежни опасности по нивната безбедност при работа, тие не смеат да бидат ставени на одговорност заради нивна реакција во вакви случаи.
- (5) Работодавачот треба да обезбеди сите работници при сериозна или непосредна опасност по нивната безбедност или безбедноста на други лица и во случаите кога не може да се контактира со стручното лице, да преземат соодветни мерки во рамките на своето знаење и техничките средства кои ги имаат на свое располагање, за да ги

избегнат последиците од таквата опасност. Ваквото постапување не смее да ги доведе во ситуација да бидат ставени на одговорност, освен ако постапиле невнимателно и несовесно.

ЗБЗР - Член 26:

(1) Работодавачот е должен да ги информира вработените и претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат, или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа за секој вид на ризик за сите работни места, за безбедносните мерки потребни за контрола на ризиците и елиминирање на штетните последици, како и информации за вработените со посебни одговорности за прва помош, заштита од пожари и евакуација. Работодавачот мора да ги информира и вработените со договор за вработување на определено време, младите вработени, повозрасните вработени во согласност со Законот за работните односи и оние со намалена работна способност за резултатите од процената на ризиците и за мерките преземени од страна на работодавачот, заради обезбедување на нивната безбедност и здравје при работа.

(2) Работодавачот кој ги користи вработените на друг работодавач врз основа на договор, мора да им ги обезбеди сите инструкции, информации за ризиците по безбедноста и здравјето при работа, како и информации за вработените со посебни одговорности за прва помош, заштита од пожар и евакуација на вработените.

(3) Во согласност со посебните прописи, работодавачот мора да истакне на работното место и на средствата за работа, посебни предупредувања и знаци за опасност, како и упатства за безбедност и здравје при работа.

ЗБЗР - Член 27:

(1) Работодавачот мора да им дозволи на вработените, претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа да учествуваат во дискусијата за сите прашања кои се однесуваат на безбедноста и здравјето при работа во согласност со овој закон и други прописи кои се однесуваат за безбедноста и здравјето при работа.

(2) На вработените и на претседателот на синдикалната организација, односно синдикалниот претставник на репрезентативниот синдикат или претставникот на вработените таму каде што нема синдикат и претставникот на вработените за безбедност и здравје при работа мора да им се презентира изјавата за безбедност, наведена во членот 3 алинеја 10 од овој закон, извештајот за безбедност при работа и спроведените мерки за безбедност и евиденција наведена во членот 37 од овој закон.

(3) Синдикалната организација или собирот на вработените мора да се консултира за сите мерки кои можат да влијаат врз безбедноста и здравјето при работа, за назначувањето на стручното лице или овластеното правно или физичко лице за безбедност, за именување на овластена здравствена установа, за изјавата за безбедност,

планирањето и организација на обуките и за информирањето на вработените.

ЗБЗР - Член 28:

Претставник на работниците за БЗР

(1) Претставникот го избираат вработените од своите редови, на синдикален собир на мнозинскиот синдикат или на собир на вработени.

(2) Претставникот од ставот (1) на овој член има посебна заштита од работен однос што ја има и претставникот на синдикатот кај работодавачот, согласно со закон и колективен договор.

ЗБЗР - Член 29:

(1) Бројот на претставниците од членот 28 на овој закон ќе зависи од бројот на вработените, со тоа што тој број не може да биде помал од:

- над десет вработени, се избира еден претставник,
- двајца претставници на 101 до 500 вработени и
- тројца претставници кај работодавачот кои имаат над 501 вработен.

(2) Бројот на претставниците, начинот на нивното обучување, како и начинот и формата на нивното функционирање се уредува со акт на работодавачот согласно со овој закон и колективен договор.

(3) Претставниците од ставот (1) алинеи 2 и 3 на овој член од своите редови избираат координатор.

(4) Во секој работен простор каде што постои опасност по безбедноста и здрајето на работниците без разлика на бројот на вработените се избира претставник.

ЗБЗР - Член 30:

(1) Претставникот на вработените има право:

- да ги обиколи работните места поради согледување на состојбата во врска со безбедноста при работа, најмалку два пати годишно, а по потреба и повеќе пати во годината
- да побара од работодавачот да преземе соодветни мерки и во таа насока да поднесува предлози со цел да се намалат опасностите за вработените и/или да се отстранат изворите на опасностите,
- 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,
- 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 и
- задолжително писмено да бидат известени од страна на работодавачот, веднаш, а најдоцна во рок од 48 часа од настанот, за смртен случај, колективна несреќа и повреда при работа која предизвикува временна неспособност за работа во траење повеќе од три работни дена, како и за секоја појава која преставува непосредна опасност и ја загрозува безбедноста на вработените при работа.

(2) Работодавачот мора на претставникот да му овозможи непречено вршење на неговата функција, преку обезбедување на соодветно време и потребни средства без намалување на платата, при што не смее да го стават во неповолна состојба поради неговите активности.

- ЗБЗР - Член 38:** (1) Право и обврска на секој вработен е да се грижи за сопствената безбедност и здравје и за безбедноста и здравјето на другите лица кои работат со него и лицата кои се засегнати од неговите активности, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност и здравје при работа и да биде обучен за нивната примена.
(2) Право и обврска на секој вработен е да дава предлози, мислења и забелешки за безбедноста и здравјето при работа на стручното лице и овластената здравствена установа.
- ЗБЗР - Член 39, став 3:** Доколку работодавачот не ја отстрани опасноста или не постапува во согласност со мислењето на овластената здравствена установа, вработениот може да побара интервенција од надлежниот инспектор за труд и да го извести претставникот
- ЗБЗР - Член 42:** (1) Вработениот мора веднаш да го извести својот работодавач, преку претставникот, усно или во писмена форма, за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите вработени.
(2) Доколку работодавачот не презема мерки за отстранување на појавите од ставот (1) на овој член или доколку вработен смета дека не се спроведени соодветните мерки за безбедност и здравје, вработениот може да побара интервенција од надлежниот инспекторат за труд.
(3) Вработениот мора постојано да соработува со работодавачот и стручното лице се додека се обезбеди безбедна работна средина и работни услови кои не претставуваат ризик во рамките на неговата активност и спроведување на мерките наложени од надлежниот инспекторат за труд.

Правни лекови

Во извештајниот период, Државниот инспекторат за труд нема добиено претставки во врска со повредата на правото на информирање и консултирање на работниците.

Исто така, од информациите добиени од судовите, во референтниот период не бил поведен ниту еден спор пред надлежен суд за повреда на правото на информирање и консултирање, кога истото е предвидено како обврска за работодавачот во предвидените случаи, согласно Законот за работни односи.

RESC Дел I – ЧЛЕН 26 – Право на достоинство при работа

26§1 & 26§2 – Право за достоинство во работата

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на сите работниците на заштита на нивното достоинство на работа, странитедоговорнички се обврзуваат, во консултација со организациите на работодавците и на работниците:

1. да ги унапредуваат свесноста, информирањето и спречувањето на повторливи погрешни или особено негативни и навредливи активности насочени кон поединечни работници на работното место или во врска со работата и да ги преземат сите соодветни мерки за да ги заштитат работниците од такво однесување.
2. да ги унапредуваат свесноста, информирањето и спречувањето на повторливи погрешни или особено негативни и навредливи активности насочени кон поединечни работници на работното место или во врска со работата и да ги преземат сите соодветни мерки за да ги заштитат работниците од такво однесување.

Во извештајниот период не се направени промени во законската регулатива во однос спречување на вознемирувањето, вклучително и половото вознемирување на работното место или во работните односи. Останува непроменета информацијата, како и во претходните извештаи, дека Законот за работните односи во делот на дискриминација го уредува сексуалното вознемирување.

Закон за заштита од вознемирување на работното место²⁸ ги уредува правата, обврските и одговорностите на работодавачите и вработените во врска со спречување на психичко и полово вознемирување на работното место и местото на работа, мерките и постапката за заштита од вознемирување на работно место, како и другите прашања кои се однесуваат на спречувањето и заштитата од вознемирување на работно место.

Во октомври 2020 година беше усвоен новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација²⁹, целосно усогласен со ЕУ директивите и меѓународните стандарди. Законот предвидува нови надлежности и професионализација на Комисијата за заштита од дискриминација и со тоа креира рамка за поефикасно тело за еднаквост.

Сексуалното вознемирување е дефинирано во член 10 став 2 во Законот за спречување и заштита од дискриминација, каде е наведено: „Сексуално вознемирување е каков било облик на несакано вербално, невербално или физичко постапување од сексуална природа, што има цел или последица, повреда на достоинството или создавање на заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика.“

²⁸ Службен весник на Република Македонија“ бр. 79/2013 и 147/2015

²⁹ Службен весник бр. 258/2020

Во 2020 година беше организирана расправа за оценка на потребата од донесување на нов Закон за спречување и заштита од вознемирување на работно место. Заклучоците од расправата укажаа на потреба од донесување на нов закон во оваа област поради недореченост и непрецизност на постојниот закон. Во тек е постапка за донесување на нов закон, а социјалните партнери се дел од работната група за изготвување на предлог законот.

* * *

Во однос на прашањето на Комитетот (ECSR) за тоа дали се превземани одредени специфични мерки за време на КОВИД-19 пандемијата за заштита на правото на достоинство на работното место, вклучително и за спречување на психичкото и друго вознемирување на работниците на своите работни места, би сакале да ги дадеме следните информации:

Во Република Северна Македонија, како и во најголемиот број на други држави во Европа и пошироко, појавата на глобалната здравствена криза предизвикана од КОВИД-19 пандемијата и нејзиното ширење и во нашата држава уште од самиот почеток (првиот квартал на 2020 година), доведе до широка мобилизација на сите релевантни фактори во државата кои заеднички и координирано делуваа во овој период и имплементираа бројни политики, активности и мерки за заштита на населението и за поефикасно надминување на ризиците и последиците предизвикани од ширењето на заразата со новиот корона вирус SARS-CoV-2. Голем број на активности и мерки беа реализирани и донесени, како во делот на јавното здравје, превенцијата и заштитата на здравјето на населението во Република Северна Македонија, така и во однос на ублажување или надминување на економските и социјалните последици предизвикани од пандемијата, а секако особено внимание и напори на голем број на значајни субјекти, беа насочени токму кон превенцијата и заштитата на здравјето и безбедноста на работните места и справувањето со новите ризици по сите вработени и во сите сектори и дејности, кои ги наметна ширењето на вирусот и пандемијата на КОВИД-19.

Во областа поврзана со безбедноста и здравјето при работа, подготвени и објавени беа голем број на различни специфични мерки, препораки и упатства поврзани со справување со ризиците од ширење и инфекции со корона вирусот помеѓу работниците. Развиени се мерки, упатства и препораки во врска со заштитата и безбедноста на работните места, некои општи - наменети за работодавачите и работниците во државата - генерално, но исто така и голем број на специфични - наменети и насочени кон одредени конкретни сектори, кон конкретни дејности и специфични околности. Она што сметаме дека е исклучително важно и треба особено да се истакне во однос на заедничката борба и активности за превенција, за информирање и заштита на вработените во државата поврзани со пандемијата на КОВИД-19, е секако огромниот ангажман во целиот овој период на **претставниците на граѓанското општество**, т.е. здруженијата на професионалци во областа на безбедност при работа и медицина на трудот и секако социјалните партнери (синдикалните

организации и организациите на работодавачи). Повеќето препораки, ограничувања и уредби се дискутирани и формулирани токму во соработка и консултација со социјалните партнери и останатите релевантни невладини субјекти во државата. (Многу повеќе детали околу ова обезбедивме во претходниот Извештај.).

Овде би сакале да се осврнеме на одредени мерки кои беа преземани, а се однесуваат токму на иницијативите и активностите кои беа насочени кон помош и поддршка насочена кон спречување и ублажување на психо-социјалните ризици по здравјето на работниците за време на пандемијата, кон спречување на појавата на дискриминација, мобинг и вознемирување на работното место за време на пандемијата и поврзано со пандемијата итн. И во овој дел, беа активни и државните/јавните институции и органи, но исто така и социјалните партнери и организациите на професионалци во областа на БЗР, доктори по медицина на трудот итн.

Неколку активности во овој дел би сакале посебно да потенцираме:

- Министерството за здравство на Република Северна Македонија подготви и објави збир на важни и релевантни информации поврзани со негативните ефекти што карантинот, изолацијата и социјалното дистанцирање може да ги имаат врз менталното здравје. Документот содржи голем број совети и препораки како лицето и/или работникот би можело да се грижи за себе, за своето ментално здравје и за здравјето на другите во овие нестандартни околности. Објавениот информативен лист беше насловен: „Грижа за менталното здравје: справување со социјална дистанца, карантин и изолација“ (<http://zdravstvo.gov.mk/wp-content/uploads/2020/03/Spravuvane-so-distantna-karantin-izolatsija.pdf>);
- Покрај тоа, Универзитетската клиника за психијатрија исто така активно ја промовира свеста за неопходноста да се грижи за менталното здравје, особено во моменталната состојба - за време на актуелната пандемија КОВИД-19. Тие имаат посветено и посебни телефонски линии за психолошка поддршка на различни групи на население, а меѓу нив, посебен телефонски број за возрасни во самоизолација, хоспитализирани пациенти поради КОВИД-19, деца, адолесценти, родители итн. Редовно се даваа информации дека долгорочно, луѓето кои биле заразени или имаат симптоми на болеста Ковид-19 може да бидат изложени на ризик од ментална болест, како што се депресија, анксиозност, замор и посттравматско стресно растројство, дури и по третман. Голем број информации и совети на оваа тема, исто така, редовно (на дневна основа) се објавуваат на facebook-страницата на Клиниката за психијатрија (<https://www.facebook.com/UKpsihijatrija/>). Информациите за ова често се објавуваат на ТВ и други социјални медиуми. Клиниката за психијатрија е вклучена во сродни активности кои се организираат за унапредување и спречување на менталното здравје, исто така меѓу здравствените работници, кои несебично го вложуваат целиот свој човечки потенцијал за справување

со пандемијата и за зачувување и подобрување на здравствената состојба на популација.

- Подготвени и публикувани/објавувани се посебни статии, информации и публикации, креирани специфично за здравствените работници, како една од најзасегнатите категории на вработени во овој период, со анализи, совети и препораки за препознавање на симптомите, како и за соодветна навремена реакција во насока на намалување и справување со стресот, вознемиреноста, стравот кои се јавуваат кај здравствените работници, како резултат на нивниот работен ангажман во овие стресни услови за време на пандемијата. Пример за таква објавена статија/препораки: https://vidivaka.mk/covid19/soveti-za-lekari/?fbclid=IwAR2cWYz7paBE3GrH3xO_MCQP73_Gcue-8nwGERZP2f0sKCKxq00Uu0BfNjk ;
- Некои граѓански организации (здруженија на професионалци за БЗР) придонесоа и беа активно вклучени во подигнување на свеста и давање препораки за заштита на менталното здравје за време на периодот на епидемијата и во обезбедувањето соодветни и точни информации за корона вирусот и болеста КОВИД-19, како и за правилно следење на препораките на надлежните органи. Имајќи во предвид дека понекогаш пи рекумерното и континуирано изложување на многу информации може да биде вознемирувачко за личноста/работникот и може да доведе до паника и несакани состојби и последици по менталното здравје. Таков е на пример флаерот подготвен и објавен од страна на здружението ТУТЕЛА насловено како „Препораки за БЗР – Како да се справите со стресот во период на епидемија од КОВИД-19“ (<https://tutela.org.mk/wp-content/uploads/2020/03/%D0%9F%D0%A0%D0%95%D0%9F%D0%9E%D0%A0%D0%90%D0%9A%D0%98-%D0%97%D0%90-%D0%A1%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%92%D0%A3%D0%92%D0%90%D0%8A%D0%95-%D0%A1%D0%9E-%D0%A1%D0%A2%D0%A0%D0%95%D0%A1-%D0%92%D0%9E-%D0%9F%D0%95%D0%A0%D0%98%D0%9E%D0%94-%D0%9D%D0%90-%D0%95%D0%9F%D0%98%D0%94%D0%95%D0%9C%D0%98%D0%88%D0%90.pdf>);
- Еден од важните подготвени и објавени материјали во оваа насока, која се подготви во соработка со Меѓународната организација на трудот и една од значајните организации на работодавачи во Република Северна Македонија е „Водичот за работодавачите за управување на работното место за време на КОВИД-19“. Овој Водич кој беше популаризиран помеѓу работодавачите, меѓу мноштвото на многу значајни и корисни информации поврзани со пандемијата и корона вирусот, дава и многу информации, упатства и препораки за начот на организирање на работните процеси и работните места во услови на пандемија, за то како да се избегне дискриминацијата на работниците и кои се обврските на работодавачите во врска со дискриминацијата, вознемирувањето или малтретирањето на работниците заради КОВИД-19, начините на кои работодавачите можат да го минимизираат ризикот од неосновани обвинувања за дискриминација на вработените, правилата во однос на прибирањето на лични информации од работниците и клиентите итн. (<https://tutela.org.mk/wp->

<content/uploads/2020/04/%D0%92%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87-%D0%B7%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D1%87%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%82%D0%BE-%D0%BC%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE-%D0%B7%D0%B0-%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D0%9A%D0%9E%D0%92%D0%98%D0%94-19.pdf>);

- Друг ваков подготвен, објавен и дисеминиран информативен материјал, подготвен во соработка со социјалните партнери е и „ Прирачник за деловни претпријатија: ВРАЌАЊЕ НА РАБОТА ЗА ВРЕМЕ И ПО КОВИД-19“. Овој Прирачник дава голем број на јасни, прецизни и многу корисни инструкции, информации и препораки за секој работодавач за тоа на кој начин најсоодветно да се организира и реализира враќањето на работниците на работното место за време на пандемијата КОВИД-19 и по нејзино

завршување. Материјалот содржи информации за тоа на кој начин и какви подготовки треба да се превземат од страна на работодавачите за да се обезбеди намалување на појавата на евентуална неесигурност, страв и сл. кај работниците при враќањето на работното место, потребаата од подготовка и планирање на комуникацијата со вработените и нивно соодветно информирање, деловна реорганизација на работниот процес, доколку е потребно, комуникација, објаснувања, обуки за вработените итн. ([https://bcm.mk/wp-](https://bcm.mk/wp-content/uploads/2020/07/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D1%80%D0%B0%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%B7%D0%B0-%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%98%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%92%D1%80%D0%B0%D1%9C%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5-%D0%B8-%D0%BF%D0%BE-%D0%9A%D0%9E%D0%92%D0%98%D0%94-19.pdf)

<content/uploads/2020/07/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D1%80%D0%B0%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%B7%D0%B0-%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%82%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%98%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%92%D1%80%D0%B0%D1%9C%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%B2%D1%80%D0%B5%D0%BC%D0%B5-%D0%B8-%D0%BF%D0%BE-%D0%9A%D0%9E%D0%92%D0%98%D0%94-19.pdf>).

Сите овие и бројни други активности, значително придонесоа кон заедничките напори на сите релевантни субјекти во државата за обезбедување на потребните и важните информации и за што поголемо подигнување на свеста и знаењето за постоечките ризици и преземањето на неопходните превентивни и заштитни мерки, неопходни за заштита достоинството на работното место, како и за спречување на евентуалното психичкото и друго вознемирување на работниците за време и како резултат на актуелната КОВИД-19 пандемија.

* * *

Во однос на барањето на Комитетот³⁰ за тоа дали важат било какви ограничувања за надоместокот што може да се додели на жртвата на полово или психичко вознемирување за претрпена морална и материјална штета, известуваме дека согласно член 34 од Законот за спречување и заштита од дискриминација во судска постапка оштетениот може да бара да се надомести материјалната и нематеријалната штета причинета со повреда на правата заштитени со овој закон. Во овој закон нема ограничувања за надоместокот што може да се додели на жртвата на полово или психичко вознемирување за претрпена морална и материјална штета.

Во врска со барањето на Комитетот³¹ да се обезбедат информации за сите процедури и лекови достапни за лицата кои се сметаат себеси за жртви на сексуално вознемирување, посочуваме дека Законот за спречување и заштита од дискриминација со членот 11 забранува виктимизацијата. Виктимизација претставува трпење на штетни последици од страна на лице поради преземање дејства за заштита од дискриминација, односно пријавило дискриминација, почнало постапка за заштита од дискриминација, сведочело во текот на постапката или на друг начин учествувало во постапка за заштита од дискриминација

По однос на барањето на Комитетот³² за обезбедување ажурирани податоци за случаи што се однесуваат конкретно на сексуално вознемирување, и во рамки на достапните примери на судска практика, известуваме дека врз основа на добиените информации од основните судови во Република Северна Македонија во референтниот период на известување не постои судска пракса, односно нема заведени спорови кои се однесуваат на сексуалното вознемирување на работното место.

Согласно барањето на Комитетот³³, во продолжение обезбедуваме ажурирани податоци за случаи, посебно поврзани со морално (психолошко) вознемирување, и за судската практика. Во врска со примена на одредбите на Законот за заштита на вознемирување на работно место, Државниот инспекторат за труд постапувал согласно своите надлежности во повеќе случаи кои што се однесуваат на примена на одредбите од член 11 од истиот закон, согласно кој работодавачот е должен вработениот да го запознае со мерките и постапката во врска со заштитата од вознемирување на работно место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот при самото вработување и во текот на работењето, како и член 12 став 3, според кој работодавачот кај кого се вработени 50 или повеќе

³⁰ Европски комитет за социјални права, Заклучоци 2018, (Република Северна Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, март 2018), стр. 24

³¹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци 2018, (Република Северна Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, март 2018), стр. 23

³² Европски комитет за социјални права, Заклучоци 2018, (Република Северна Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, март 2018), стр. 24

³³ Европски комитет за социјални права, Заклучоци 2018, (Република Северна Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, март 2018), стр. 24

вработени е должен да состави листа на посредници кои ќе посредуваат меѓу страните во случај на вознемирување на работно место.

Согласно овие членови, при инспекциски надзори утврдени се неправилности за што се изречени се следните инспекциски мерки.

Донесени решенија за вознемирување:

година	Вкупно надзори	Вкупно решенија	Решенија (вознемирување на работно место)	Прекршочни пријави
2017	20,507	4,108	223	2
2018	17,973	3,670	163	/
2019	14,148	2,770	133	/
2020	19,054	1,977	51	/

Судски постапки за вознемирување

Врз основа на информации добиени од Основните судови, во извештајниот период 2017-2020 година, поднесени се вкупно 50 тужби по основ на психолошко вознемирување на работно место, од кои 43 предмети се поднесени во Основниот суд Скопје (2017 година - 16 предмети, сите се завршени; 2018 година - 7 предмети, сите се завршени; 2019 година - 15 предмети, 6 завршени, 9 се уште во работа и 2020 година - 5 предмети, се уште во работа). Во Основниот суд Кратово во 2018 година има поведено една постапка за случај на психолошко вознемирување на работно место. Во Основниот суд во Гостивар се поведени четири постапки за вознемирување на работното место. Во Основниот суд во Охрид биле поднесени два предмета поврзани со психолошко (морално) вознемирување по кои се донесени првостепени одлуки на овој суд со кои се одбиени тужбените барањата на тужителите и одлуките се потврдени од повисокиот суд, а постапките на тој начин правосилно се завршени.

RESC Дел I – ЧЛЕН 28 – Право на претставниците на вработените на заштита во претпријатијата и средства за извршување на нивните функции кои треба да им се обезбедат

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на претставниците на работниците да ги извршуваат нивните функции, страните-договорнички се обврзуваат да осигурат дека во претпријатието:

а) тие имаат ефективна заштита од активности кои се штетни за нив, вклучувајќи и отпуштање врз основа на нивниот статус или активностите кои ги вршат како претставници на работниците во рамки на претпријатието;

б) им се обезбедени соодветни средства кои ќе им овозможат навремено и ефикасно извршување на нивните функции, имајќи ги предвид системот на индустриски односи во земјата и потребите, обемот и можностите на засегнатото претпријатие.

Во извештајниот период нема промени во законската регулатива и пракса во однос на овој член од повелбата.

RESC Дел I – ЧЛЕН 29 – Право на информирање и консултирање во постапките за колективен технолошки вишок

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на работниците да бидат информирани и консултирани во случај на колективен технолошки вишок, страните-договорнички се обврзуваат да осигурат дека работодавците ги информираат и консултираат претставниците на работниците навремено и пред таквите постапки за колективно отпуштање, за начините и средствата за избегнување на постапки за колективен технолошки вишок или ограничување на нивните појави и ублажување на нивните последици, на пример со упатување на придружни социјални мерки наменети особено за помош за прераспределување или преквалификација на засегнатите работници.

Во извештајниот период нема промени во законската регулатива во однос на овој член од повелбата.

За дополнителни информации во однос на правото на вработените на информирање и консултирање, Ве упатуваме на одговорите и информациите дадени погоре во овој Извештај, во рамки на членот 21 од Повелбата.