



РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

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

поднесен од страна на

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

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

Скопје, ноември 2017 година

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР	3
ЧЛЕН 2 - Право на правични услови за работа	5
Член 2§1.....	5
Член 2§2.....	8
Член 2§3.....	9
Член 2§4.....	10
Член 2§5.....	12
Член 2§6.....	13
Член 2§7.....	14
ЧЛЕН 4 - Право на правична заработка	15
Член 4§2.....	15
Член 4§3.....	17
Член 4§5.....	25
ЧЛЕН 5 - Право на организирање	26
ЧЛЕН 6 - Право на колективно договарање	30
Член 6§1.....	30
Член 6§2.....	32
Член 6§3.....	34
Член 6§4.....	36
ЧЛЕН 21 - Право на информирање и консултирање	39
ЧЛЕН 26 - Право на достоинство при работа	43
Член 26§1.....	43
Член 26§2.....	46
ЧЛЕН 28 - Право на претставниците на вработените на заштита во претпријатијата и средства за извршување на нивните функции кои треба да се обезбедат	49
ЧЛЕН 29 - Право на информирање и консултирање во постапките за колективен технолошки вишок	51

ПРЕДГОВОР

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

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

Извештајот е подготвен согласно со новиот систем 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 Македонија по членовите од тематската група „*Трудови права*“ и тоа:

- Член 2 (ставови 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 7);
- Член 4 (ставови 2, 3 и 5);
- Член 5;
- Член 6 (ставови 1, 2, 3 и 4);
- Член 21;
- Член 26 (ставови 1 и 2);
- Член 28;
- Член 29.

Референтниот период на овој Извештај е од 1.1.2013 до 31.12.2016 година.

Во фазата на подготовка беше побарано од релевантните социјални партнери и тие да дадат свој придонес и инпут во подготовката на овој Извештај и во обезбедувањето на одговори на конкретно поставените прашања на Европскиот комитет за социјални права (од Заклучоците XX-3 - 2014).

Во **Анексот 1** на овој Извештај, во целост се приложени информации, забелешки и инпути добиени од Сојузот на синдикатите на Македонија по однос на одредени заклучоци на Европскиот комитет за социјални права за усогласеноста и неусогласеноста на состојбите во нашата држава со одредбите од Повелбата кои припаѓаат на оваа тематска група („*Трудови права*“).

Во согласност со членот 23 од Делот 4 од Ревидираната Европска социјална повелба, копии од подготвениот Извештај се доставени до репрезентативните национални организации на работодавачи и синдикати и тоа до:

- **Сојузот на синдикатите на Македонија;**
- **Конфедерација на слободни синдикати на Македонија;**
- **Организација на работодавачи на Македонија.**

Копии од Извештајот беа доставени и до останатите релевантни синдикати и здруженија на работодавачи кои дејствуваат на национално ниво.

Покрај тоа што социјалните партнери беа консултирани и беше побаран нивен придонес уште во фазата на подготовка, целосниот подготвен предлог-текст на **Извештајот за имплементацијата на ревидираната Европска социјална повелба, пред неговото доставување до Владата на Република Македонија, беше разгледан, дискутиран и едногласно усвоен на 39^{-тата} седница на Економско социјалниот совет (ЕСС) која се одржа на 27 ноември 2017 година.**

Во прилог кон овој Извештај (**Анекс 3**) е и Извадок од Записникот од триесет и деветтата седница на ЕСС.

Како **Анекс 2**, на Извештајот ги доставуваме и бараните информации по однос на два члена од тематската група „Вработување, обука и еднакви можности“, за кои Европскиот Комитет за социјални права утврдил дека постои неусогласеност во законодавството и праксата на Република Македонија со стандардите и барањата на Повелбата поради недостаток на релевантни информации, објавени во Заклучоците на Комитетот од 2016 година и тоа за: **Член 1 (став 4), и Член 15 (став 1).**

Извештајот е разгледан и усвоен од страна на Владата на Република Македонија на 43^{-тата} седница, одржана на 19 декември 2017 година.

ЧЛЕН 2 - Право на правични услови за работа

Член 2§1

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат 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.

За време на извештајниот период, се измени Законот за работните односи, во поглед на прекувремената работа. Имено со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, објавен во „Службен весник на Република Македонија” бр. 33/15, во член 117, ставот 2 се измени и со него се утврдува прекувремената работа да 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.

Со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, објавен во „Службен весник на Република Македонија” бр. 129/15 се менува износот на глобите. Имено, согласно член 265, глоба во износ од 3000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на 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 и не го известува инспекторот за воведување на прекувремена работа. За истиот прекршок на одговорното лице во правното лице, ќе му се изрече глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице, додека пак глоба во износ од 300 до 450 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач- физичко лице.

Во врска со прашањето на Европскиот комитет за социјални права дали постојат ограничувања на дневното и неделното работно време во согласност со организирањето на флексибилното работно време, каде што дневните и неделните работни часови можат да варираат помеѓу одредени максимални и минимални бројки¹, информираме дека Законот за работните односи утврдува 40 - часовна работна недела, која по правило трае пет работни дена (член 116 став 1 и 2). Истиот не содржи одредби коишто се однесуваат на организирање на флексибилно работно време, ниту пак утврдува минимално и максимално траење на дневните и неделните работни часови.

Заради следење и контрола на примената на одредбите од Законот, Државниот инспекторат за труд согласно надлежностите врши редовни инспекциски надзори според Годишна програма за работа и постапува по писмени и усни барања од работници за заштита на права од работен однос². Така,

¹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 5.

² Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 6.

Државниот инспекторат за труд во 2013 година донесе 365 решенија за отстранување на неправилности во врска со прекувремената работа, од кои 139 во областа на трговијата, 96 во преработувачката индустрија, 44 во угостителството, 30 во услужни дејности, а останатите во други области.

Во 2014 година донесени се 264 решенија, од кои 91 во трговијата, 61 во преработувачка индустрија, 54 во угостителство, 13 во градежништво, а останатите во други области.

Во 2015 година донесени се 265 решенија од кои 88 во трговијата, 65 во преработувачка индустрија, 62 во угостителство, 15 во услужни дејности, 10 во градежништво, а останатите во други области.

Во 2016 година донесени се 238 решенија, од кои 66 во трговијата, 66 во транспорт и складирање, 39 во преработувачка индустрија, 33 во угостителство, а останатите во другите области.

Во врска со заклучокот на Европскиот комитет за социјални права за неусогласеност на состојбата во Република Македонија со член 2, став 1 од Европската социјална повелба, а кој се однесува на третманот на времето кое медицинските работници го поминуваат додека се на готовност, т.е. на повик, информираме дека со член 218 од Законот за здравствена заштита („Службен весник на Република Македонија" бр.43/12, 145/12, 87/13, 164/13, 39/14, 43/14, 132/14, 188/14 и 10/15), „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. Како што е наведено во заклучокот на Комитетот, часовите на готовност не се сметаат како часови во работно време, освен часовите за ангажиран повик. Важно е да се напомене дека ваквиот начин на работа т.е. „работа на повик“ се практикува заради потребата од укажување на итна и неодложна помош од страна на доктор специјалист од одредена специјалност. Готовноста се практикува од доктори-специјалисти, обично во населени места со помал број на жители, а кога не може да се овозможи 24 часа покриеност со сите специјалисти во Јавните здравствени установи. Овие се случаи кога на пример има потреба да се повикува доктор офталмолог при поголема повреда на окото која мора веднаш да се згрижи, а не за редовни прегледи.

Овие случаи кога има потреба од итна и неодложна помош не се чести, затоа што во тоа време има обезбедено континуирана здравствена заштита во јавната здравствена установа каде тој е вработен. Докторите-специјалисти кои се повикани на готовност, се повикуваат само во случаи на животно-загрозувачки состојби (собраќајни и други несреќи, итни состојби). Оттука, ние сметаме дека „времето на готовност“ не претставува прекршување на правото на одмор, со оглед дека готовноста не е во просториите на работодавачот, а не се изведува ни ефективна работа.

Исто така, во контекст на даденото објаснување погоре во текстот, напоменуваме дека согласно со Колективниот договор за здравствената дејност на Република Македонија, на здравствениот работник му припаѓа додаток за часовите за ангажиран повик за време на готовност. Согласно овој колективен договор надоместокот за приправност изнесува и тоа: без остварен повик и ангажирање 8% од дневнината од неговата плата, а за остварен повик и ангажирање 113% од неговата плата по час, за времето кога бил ангажиран.

Член 2§2

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат да обезбедат платени државни празници.

За време на извештајниот период, се измени Законот за работните односи, („Службен весник на Република Македонија” бр. 129/15) во поглед на износот на глобите. Имено, согласно член 265, глоба во износ од 3000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач-правно лице, којшто не му овозможува на работникот отсуство од работа со надоместок на плата за празниците на Република Македонија, коишто се определени како слободни денови, и доколку за секое воведување на работа на државен празник, претходно не го известил подрачниот државен инспектор на трудот. За истите прекршоци, на одговорното лице во правното лице, ќе му се изрече глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице, додека пак глоба во износ од 300 до 450 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач-физичко лице.

При инспекциските надзори се контролира дали работодавачот води евиденција за работа на државен празник, дали работниците кои работат на празник им се исплатува додаток на плата согласно колективен договор и дали инспекторатот на трудот е известен за работа на празник. За непоставување по законските одредби се донесуваат решенија за отстранување на неправилностите. Така, во 2013 година донесени се 206 решенија со кои на работодавачите им се наредува да исплатат додаток на плата за работа на празник согласно закон и колективен договор од кои 74 во трговијата, 62 во преработувачка индустрија, 28 во угостителството, а останатите во други дејности. Во 2014 година донесени се 262 решенија од кои 93 во трговијата, 86 во преработувачка индустрија, 36 во угостителство а останатите во други дејности. Во 2015 година донесени се 256 решенија од кои 79 во трговијата, 93 во преработувачка индустрија, 44 во угостителство, а останатите во други дејности. Во 2016 година донесени се 193 решенија од кои 72 во трговијата, 69 во преработувачка индустрија 21 во угостителство, а останатите во други дејности.

Член 2§3

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат да обезбедат најмалку четири недели платен годишен одмор.

За време на извештајниот период, се измени Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 33/15), па така членот 141 ставот 2 се измени и гласи: „Годишниот одмор може да се користи во повеќе делови во договор со работодавачот, со тоа што еден дел од годишниот одмор мора да трае најмалку две непрекинати работни недели.”

Со истиот закон, направена е измена на членот 144 ставот 2, со кој работникот има право два дена од годишниот одмор да ги искористи во денови коишто самиот ќе ги определи, ако тоа посериозно не го загрозува работниот процес, зашто мора да го извести работодавачот најдоцна три работни дена пред користењето.

Со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, објавен во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 129/15 се менува износот на глобите. Имено, согласно член 265, глоба во износ од 3000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач-правно лице којшто на работникот не му обезбеди пауза за време на работното време, одмор помеѓу два последователни дена, неделен и годишен одмор во согласност со овој закон и не издаде решение за годишен одмор. За истите прекршоци, на одговорното лице во правното лице, ќе му се изрече глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице, додека пак глоба во износ од 300 до 450 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач- физичко лице.

Државниот инспекторат за труд при редовните инспекциски надзори контролира дали на работниците им се издаваат решенија за годишен одмор и дали го користат во согласност со законот. Во 2013 години беа доставени 82 претставки кои се однесуваат на правата на годишен одмор и донесени се 136 решенија. Во 2014 година беа доставени 43 претставки и донесени се 164 решенија за отстранување на неправилности. Во 2015 година до инспекторатот беа доставени 45 претставки од работници кои се однесуваа на правото на годишен одмор, а во 2016 година беа доставени 57 вакви претставки. Во 2015 година донесени се 155 решенија со кои на работодавачите им се наредува да ги отстранат констатираните неправилности во врска со користење на годишни одмори, а во 2016 година донесени се 57 вакви решенија.

Член 2§4

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат да ги елиминираат ризиците од професии кои по природа се опасни или штетни по здравјето, и онаму каде што тоа не е можно значително да ги елиминираат или намалат таквите ризици, да им обезбедат на работниците вработени на такви работни места скратено работно време или дополнителен платен одмор

Во 2014 година направени се измени и дополнувања на Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 158/14), со што се дополни членот 11 со нов став 2 и се предвиде по изјавата за безбедност (предвидена со став 1), работодавачот е должен да обезбеди мислење од синдикатот или претставник на вработените таму каде што нема синдикат (став2).

Во поглед на констатацијата на Комитетот дека претходниот извештај на Република Македонија не содржи информации за превентивни мерки насочени кон елиминирање или намалување на ризици поврзани со работата³, информираме дека превентивните мерки за елиминирање или намалување на ризиците поврзани со работа се содржани во Законот за безбедност и здравје при работа. Имено, согласно член 11 од Законот за безбедност и здравје при работа („Службен весник на Република Македонија“ бр. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 164/13, 158/14, 15/15, 129/15, 192/15 и 30/16г.), секој работодавач мора да изготви и спроведе изјава за безбедност за секое работно место, прецизирајќи го начинот, како и мерките кои треба работодавачот да ги преземе за отстранување на утврдените опасности и штетности на работното место. Начинот на изготвување на изјава за безбедност, нејзината содржина, како и податоците врз кои треба да се заснова проценката на ризик се пропишани со *Правилникот за начинот на изготвување на изјава за безбедност, нејзината содржина, како и податоците врз кои треба да се заснова проценката на ризикот* („Службен весник на Република Македонија“ бр. 2/2009).

При вршење на инспекциски надзори, државните инспектори за труд од областа безбедност и здравје при работа задолжително вршат контрола на изготвена и спроведена изјава за безбедност за секое работно место.

Во 2013 год. извршени се 16,593 инспекциски надзори, кај деловни субјекти, при што се констатирани 15,687 неправилности, при контролните инспекциски надзори утврдено е дека 12,529 неправилности се отстранети односно 79.9% работодавачите постапиле. Во 2014год. извршени се 16,735 инспекциски надзори, кај деловни субјекти, при што се констатирани 14,068 неправилности, при контролните инспекциски надзори утврдено е дека 12,172 неправилности се отстранети односно 86.5% работодавачите постапиле. Во 2015год. извршени се 16,753 инспекциски надзори, кај деловни субјекти, при што се констатирани 21,923 неправилности, при контролните инспекциски надзори утврдено е дека 19,906 неправилности се отстранети односно 90.8% работодавачите постапиле. Во 2016 год. извршени се 11,713 инспекциски надзори, кај деловни субјекти, при што се констатирани 12,402

³ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 9.

неправилности, при контролните инспекциски надзори утврдено е дека 11,101 неправилности се отстранети односно 89.5% работодавачите постапиле.

За време на извештајниот период пристигнати се четири барања за скратено работно време од работодавачи кои вршат здравствена дејност, пропратени со мислења од здравствена институција која работи со медицина на трудот и од трудовата инспекција. Врз основа на тие мислења, министерот кој е надлежен за трудови работи ги одобрил барањата за скратено работно време.

Член 2§5

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат 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.

Во извештајниот период не се направени измени на законската рамка по однос на прашањето на неделен одмор.

По однос на прашањето на Европскиот Комитет за социјални права дали кога минималното законско времетраење на неделиот одмор се пресметува како просек на период до шест месеци, тоа значи дека работникот може да работи повеќе од дванаесет последователни дена без да добие дводневен одмор⁴, информираме дека во дејностите, односно за работните места или професиите каде, согласно членот 136 од Законот за работните односи, неделниот одмор се утврдува во просечно минимално траење, во подолг временски период, кој не смее да биде подолг од шест месеца, законот не предвидува колку е максимумот на денови во кои работите ќе се изведуваат во континуитет, без неделен одмор за работникот. Имајќи предвид дека одморот овозможува поангажирано и поефикасно извршување на работите од страна на работникот, ваквите отстапувања и согласно интересот на работодавачот би биле сведени на минимум, односно само кога природата на работата бара постојано присуство на работа, и каде што природата на дејноста бара континуирано обезбедување на работа или услуги како и при нееднаков или зголемен обем на работа.

До Државниот инспекторат за труд во 2013 година поднесени се 28 претставки кои се однесуваат на правото на неделен одмор и донесени се 43 решенија за отстранување на неправилности. Во 2014 година поднесени се 16 претставки и донесени се 37 решенија. Во 2015 година поднесени се 21 претставка и донесени се 51 решение. Во 2016 година поднесени се 19 претставки и донесени се 62 решенија.

⁴ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 11.

Член 2§6

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат да осигурат дека работниците се информирани во писмена форма во најкраток можен рок, а во секој случај не подоцна од два месеца по датумот на започнување на нивниот работен однос, за суштинските аспекти на договорот за работа и работниот однос.

Со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, објавен во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 113/14, направена е измена на членот 13 став 3 според која договорот за вработување се склучува еден ден пред работникот да стапи на работа, а за итни и неодложни работи, најмалку еден час пред работникот да стапи на работа.

Со измените и дополнувањата на истиот закон објавени во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 113/14 и 33/15 членот 23 добива изменета содржина:

Така, кога работодавачот вработува работници по пат на јавен оглас, должен е во јавниот оглас да наведе:

- назив на работното место;
- условите што се бараат за вршење на работата;
- почетокот и завршетокот на дневното и неделното работно време;
- распоредот на работното време;
- паричен износ на основната нето плата или паричен износ од најнизок до највисок износ на нето платата за работното место за кое се бара работник;
- рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет работни дена;
- рокот во кој ќе се изврши избор; и
- точни податоци за работодавачот (назив, седиште, телефон, лице за контакт и адреса за доставување на апликациите).

Доколку на јавниот оглас се пријавиле до 200 кандидати за едно работно место, изборот се врши во рок од 45 дена, од 201 до 500 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 90 дена и над 500 кандидати за едно работно место изборот се врши во рок од 120 дена, по истекот на рокот на пријавувањето. За времетраењето на јавниот оглас, работодавачот не може да објавува нов оглас за истото работно место. Јавниот оглас завршува со избор, неизбор или со истекот на наведените рокови. Ако за определено работно место се бара работник со посебни овластувања, во јавниот оглас треба да се наведе дека работното место е со посебни овластувања. За објавување се смета, исто така, и објавувањето во просториите на службата надлежна за посредување при вработување. Ако работодавачот го објавува слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за пријавување започнува да тече од денот на последното објавување.

Член 2§7

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правични услови за работа, страните договорнички се обврзуваат 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 неделен одмор.

По однос на прашањето на Европскиот Комитет за социјални права дали покрај првичното консултирање, постои редовна консултација со претставниците на работниците во поглед на користењето ноќна работа, условите во кои таа се спроведува и мерките кои се преземаат за да се задоволат потребите на работниците и посебната природа на ноќната работа⁵, информираме дека редовно консултирање со претставниците на работниците во поглед на користењето на ноќната работа не е дефинирано во законот, но истото може да се врши во секое време, доколку за тоа постои потреба и по иницијатива и на двете страни, но согласно член 29 од Законот за безбедност и здравје при работа („Службен Весник на Република Македонија“ бр. 92/07, 136/11, 23/13, 25/13, 164/13,158/14,15/15,129/15,192/15 и 30/16г.), претставникот на вработените има право да ги обиколи работните места поради согледување на состојбата во врска со безбедноста при работа и бара од работодавачот да преземе соодветни мерки и дава насока поднесува предлози со цел да се намалат опасностите за вработените и отстранат изворите на опасностите.

⁵ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 13.

ЧЛЕН 4 – Право на правична заработувачка

Член 4§2

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правична заработувачка, страните-договорнички се обврзуваат да им го признаат на работниците правото на зголемена заработувачка за прекувремена работа, со исклучок на некои посебни случаи.

Во извештајниот период 2013-2016 година, нема измени во законската регулатива по однос на прашањата за износот на бонусот во пропорција со редовната плата и правото на платен одмор наместо надоместок за прекувремена работа.

Во извештајниот период исто така нема промени во законската регулатива и во однос на пропорцијата помеѓу прекувремената работа и редовната плата.

Во однос на конкретното поставено прашање од страна на Европскиот комитет за социјални права во врска со износот на бонусот во пропорција со редовната плата⁶, информираме дека со Законот за работните односи (член 105, став 3) е предвидено дека платата на работникот се состои од основна плата, дел на платата за работна успешност и додатоци на плата. Видот на додатоците на плата се дефинирани со член 106, став 3 при што е предвидено дека работникот има право на додаток на плата и за продолжена работа (прекувремена работа).

Со Законот за работните односи, е предвидено полното работно време да не смее да биде подолго од 40 часа во текот на неделата (член 116), меѓутоа со членот 117 е предвидено дека по барање на работодавачот работникот може да работи и преку полното работно време – прекувремена работа. Притоа, утврдени се случаите кога може да се работи прекувремено (зголемен обем на работа, продолжување на деловниот или производниот процес, отстранување на оштетување на средствата за работа, обезбедување на безбедност на луѓето и имотот, како и во други случаи кои треба да се уредат со закон или колективен договор). Со Законот е ограничен максималниот фонд на работни часови за прекувремена работа до 8 часа во текот на неделата и најмногу до 190 часа на годишно ниво.

Треба да се има предвид дека Законот за работните односи во однос на работното време целосно е усогласен со законодавството на Европската унија, односно со Директивата 2003/88/ЕЗ, која се однесува на одредени аспекти на организација на работното време.

Доколку работникот работи прекувремено, односно над максималниот фонд на работни часови утврден со закон, поради тоа што тоа време е дел од неговото време за одмор, предвидена е законска обврска истото да се плати во висина утврдена со закон и колективен договор.

Не постои законски основ за исклучоци, што значи дека секој работник кој работи прекуремено има право на додаток на плата согласно закон и колективен договор, без разлика на неговата позиција или местото каде работи.

⁶ Европски комитет за социјални права, Заклучоци ХХ-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 14.

На работникот кој работел над 150 часа подолго од полното работно време, а не отсутствувал од работа повеќе од 21 ден во текот на годината, работодавачот е должен да му исплати покрај додатокот на плата и бонус во висина од една просечна плата во Републиката. Работодавачот е должен да води посебна евиденција за прекувремената работа и часовите за прекувремената работа да ги наведе во месечната пресметка на плата на работникот. Работодавачот е должен за секое воведување на прекувремена работа претходно писмено да го извести Подрачниот државен инспектор на труд.

Со членот 24 од Општиот колективен договор за вработените во приватниот сектор од областа на стопанството („Сл. Весник на РМ” бр. 76/2006) е предвидено основната плата на работникот да се зголемува по час најмалку за 35%. Со членот 17 од Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија („Сл. Весник на РМ” бр. 10/08 и 85/09) е предвидено оновната плата на работникот за прекувремена работа по час да се зголемува за 29%.

Државниот инспекторат за труд при секој редовен надзор и постапување по претставки ја контролира евиденцијата за работното време и прекувремената работа, како и исплатата на додаток на плата за прекувремена работа.

Во врска со прашањето за правото на вработените на платен одмор наместо надоместок за прекувремената работа и дали истиот е со зголемено времетраење⁷, информираме дека прашањето на прекувремена работа за административните службеници е уредено со Законот за административни службеници („Сл. Весник на РМ” бр. 27/14, 199/14, 48/15, 154/15, 5/16 и 142/16), со членот 92 и согласно истиот нема разлика во пропорцијата помеѓу редовната работа и прекувремена работа. Меѓутоа со членот 92, став 5 е предвидено работникот кој работи подолго од полното работно време да има право на онолку слободни часови, односно денови колку што бил ангажиран за работата надвор од редовното работно време, односно не е предвидено зголемено времетраење на слободните часови односно денови. При тоа, со став 6 е предвидено слободните часови односно денови, да мора да се искористат до крајот на наредниот месец, а доколку на работникот не му се обезбеди искористување на слободните часови или денови, треба да му се исплати додаток на плата во висина од 35% од износот на основната плата пресметана по час.

Државниот инспекторат за труд во 2013 година има донесено 274 решенија со кои им наредува на работодавачите да исплатат додаток на плата за прекувремена работа. Во 2014 година донесени се 227 решенија, во 2015 година 219 решенија и во 2016 година 234 решенија.

⁷ Европски комитет за социјални права, Заклучоци ХХ-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 14.

Член 4§3

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правична заработувачка, страните-договорнички се обврзуваат да им го признаат правото на работниците мажи и жени на еднаква заработувачка за еднаква работа.

Во извештајниот период не се направени измени на законската рамка по однос на прашањето на неделен одмор.

По однос на прашањето на Европскиот Комитет за социјални права која е дефиницијата за еднаква работа или работа со еднаква вредност според Законот за работните односи⁸, информираме дека законот не утврдува дефиниција за еднаква работа или работа со еднаква вредност, но истата произлегува од членот 108 од Законот за работните односи, според кој, работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот. Притоа, одредбите на договорот за вработување, колективниот договор, односно општиот акт на работодавачот, кои се во спротивност со овој член, се ништовни.

По однос на прашањето на Комитетот за тоа кои правила се применуваат во однос на гаранциите за спроведување на принципот на еднакво плаќање, товарот на докажување и санкциите, и барањето на информации за домашната судска пракса за обезбедување на еднакво плаќање⁹, информираме дека лицето кое смета дека е дискриминирано обезбедува факти кои го прават неговото тврдење веројатно, а докажувањето дека нема дискриминација паѓа на товар на тужениот согласно член 38 од Законот за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на Република Македонија“ бр.50/2010). *„Ако странката во судска постапка тврди дека согласно со одредбите на овој закон и е повредено нејзиното право на еднакво постапување е должна да ги изнесе сите факти и докази кои го оправдуваат нејзиното тврдење. Докажувањето дека немало дискриминација паѓа на товар на спротивната странка“.*

Во досегашната примена на Законот за работните односи според наши сознанија и искуствата на Државниот инспекторат за труд, не се констатирани случаи на непочитување на Законот, од аспект на принципот на еднаков третман, односно се утврдува иста плата независно дали е маж или жена.

Согласно членот 6 од Законот за работните односи, работодавачот не смее барателот на вработување или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

⁸ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 15.

⁹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 15.

Притоа, на жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

- пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;
- условите за работа;
- еднаква исплата за еднаква работа.

Ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членот 6, во тој случај, товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација, односно дека постапил во согласност со наведениот член е на работодавачот освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците утврдени со Законот (член 8).

Инспекциските служби, преку инспекцискиот надзор, согласно закон, се гаранција за извршување на законски утврденото право.

Според наши сознанија и податоците со кои располагаме, во извештајниот период нема барања или информации од страна на вработени за нееднакво плаќање.

Во однос на прашањето на Комитетот дали при судска постапка за еднакво плаќање е можно да се направи споредба на плаќањето и работните места надвор од организацијата која е директно засегната¹⁰, информираме дека во извештајниот период не располагаме со такви информации за евентуална судска постапка за еднакво односно нееднакво плаќање. Сметаме дека тоа се должи на недоволна информираност за правата на жените по однос на постоење на оваа појава, но исто така се должи и на незнаење дека правото за еднаква плата за еднакво вреднувана работа е регулирано и со закон.

Сепак, согласно истражувањата, родовиот јаз во платите помеѓу жените и мажите (под претпоставка дека имаат исто ниво на образование, исто работно искуство, работат во ист сектор, занимање и слично) изнесува 17,5%. Јазот е најголем во индустријата и традиционалните услуги.

Во врска со барањето статистички податоци на Европскиот комитет за социјални права, кои се однесуваат на родовиот јаз во платите помеѓу жените и мажите во сите сектори на дејност (т.е. неприспособен јаз), и статистички податоци, кои се однесуваат на родовиот јаз во платите помеѓу жените и мажите за работа со еднаква вредност (т.е. способен јаз)¹¹, информираме дека Државниот завод за статистика располага со податоци од истражувањата во нашата земја само за годините 2010 и 2014 година, од причина што истражувањата од кои се пресметуваат индикаторите е со четиригодишна периодика. Во продолжение е табелата со податоци за јазот во заработувачката меѓу жените и мажите по сектори, за 2010 и 2014 година, во проценти.

¹⁰ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 16.

¹¹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 16.

Јаз во заработувачката меѓу жените и мажите по сектори, во проценти

	2010	2014
Рударство и вадење на камен	15.9	17.1
Преработувачка индустрија	22.5	21.3
Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	2.5	3.1
Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	-22.3	3.8
Градежништво	-0.8	-2.6
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли	16.5	21.4
Транспорт и складирање	-7.0	-10.0
Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	3.7	5.0
Информации и комуникации	7.3	3.8
Финансиски дејности и дејности на осигурување	9.3	15.3
Дејности во врска со недвижен имот	-6.9	-3.9
Стручни, научни и технички дејности	-3.7	27.5
Административни и помошни услужни дејности	11.4	5.5
Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	4.4	0.9
Образование	1.5	-1.0
Дејности на здравствена и социјална заштита	12.7	13.9
Уметност, забава и рекреација	8.9	19.9
Други услужни дејности	-0.7	-18.2

Извор: Државен завод за статистика

Во врска со вториот дел на барањето на статистички податоци на Европскиот комитет за социјални права, кои се однесуваат на родовиот јаз во платите помеѓу жените и мажите за работа со еднаква вредност (т.е. приспособен јаз), информираме дека праведното вреднување на работата што ја извршуваат жените и мажите и надминувањето на дискриминацијата во платите се суштински за постигнувањето родова еднаквост, а наедно и клучен елемент за пристојната работа.

Република Македонија согласно позитивната законска регулатива, промовира и спроведува политика заснована на принципот на еднаквост на примањата за мажите и жените за работа со еднаква вредност, како што е утврдено во Конвенцијата за еднакви примања, 1951 г. (бр. 100), а се со цел за да се унапреди

еднаквоста и ефективно да се пристапи кон надминување на дискрими нацијата во платите, особено бидејќи жените и мажите често извршуваат различни работи.

Но сепак иако принципот на еднакви примања за мажите и жените за работа со еднаква вредност, кој често се наведува како „еднакви плати“, е широкоприфатен, сепак реалниот опфат и примената во практиката се различни. Нееднаквите примања се прикриен долготраен проблем кој тешко се надминува без јасно разбирање на концептите и последиците за работното место и општеството во целина, како и без воведување проактивни мерки. Предизвикот за примена на принципот добива важност во контекст на тековната економска криза, при што „еднаквите плати“ се сметаат едноставно за додаден трошок.

За таа цел Министерството за труд и социјална политика во соработка со канцеларијата на Меѓународната организација на трудот, изработи Водич за политики за минимална плата во кој се објаснуваат концептите кои претставуваат основа за еднакви примања за работа со еднаква вредност и се обезбедуваат насоки за негова практична примена. Иако Водичот се однесува конкретно на еднаквите плати меѓу мажите и жени те, бидејќи ова е долгорочно прашање од интерес на Меѓународната организација на трудот и продолжува да претставува предизвик и денес, има цел да понуди и размислувања за надминување на проблемот со еднаквоста на платите на основи различни од полот.

Водичот е наменет за владините службеници, организациите на работници и на работодавачи, креаторите на политики, практичарите, обучувачите, како и другите заинтересирани страни во оваа динамична област и истиот може да помогне за:

- подигнување на свеста и разбирање на принципот на еднакви примања за работа со еднаква вредност;
- помош при примена на принципот во националниот закон и во практиката;
- помош на националните органи за еднаквост при промовирање на принципот;
- помош во примената на принципот на институциите кои ги утврдуваат платите;
- преговарање за одредби за еднакви плати во колективните договори;
- развој на политики за работните места, вклучувајќи методи за оценување на работното место;
- обезбедување информации и примери на обучувачите за подигнување на свеста и градење на капацитетот;
- обезбедување основа за ратификација на Конвенцијата бр. 100;

Исто така Министерството за труд и социјална политика и Меѓународната организација на трудот подготвија извештај во кој се проценува и се анализираат родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Македонија. Извештајот се заснова врз методологијата што беше развиена во работниот документ на Меѓународната организација на трудот – Мајчинскиот јаз во платите: Преглед на прашањата, теоријата и меѓународните докази (*The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence (Grimshaw and Rubery, 2015)*).

Мајчинскиот јаз во платите го мери јазот во платите меѓу мајките и жените што не се мајки. Тој го мери, исто така, јазот во платите меѓу мајките и татковците. Ова е различно од родовиот јаз во платите, што го мери јазот во платите меѓу сите жени и мажи во работната сила (Grimshaw и Rubery, 2015).

Резултатите за Република Македонија сугерираат дека жените добиваат плати што се помали за околу 18-19% од платата на мажите. Изненадувачки, студијата открива дека мајките (дефинирани како жени на возраст од 25 до 45 години, со дете на возраст до 6 години) биле еднакво платени како жените што не се мајки (или мајките со деца постари од шест години) во 2011 година, и дека тие заработувале 6% повеќе од жените што немаат деца на возраст под шест години во 2014 година. Резултатите сугерираат, исто така, дека мајките се платени 7,8% помалку од татковците. Во периодот меѓу 2011 и 2014 година, родовиот јаз во платите се намалил само кај најниско платените работни места на жените и мажите, што упатува на тоа дека воведувањето на минималната плата можеби придонело кон намалување на родовиот јаз во платите.

Преку компонентата „Промовирање на родовата еднаквост и зајакнување на положбата на жените во светот на работата“ на Спогодбата за партнерство меѓу Меѓународната организација на трудот и Норвешка, Меѓународната организација на трудот работи заедно со владите и социјалните партнери на развојот на база од знаења за родовата еднаквост на работното место, промовирање на претставувањето и застапувањето за работничките и градење на капацитетите на конституентите за промовирање на родовата еднаквост.

Во 2011 година, Меѓународната организација на трудот нарача студија за родовиот јаз во платите во Република Македонија што се фокусираше на факторите во основата на родовиот јаз во платите, неговите економски последици и постојните механизми и политики за неговото адресирање. Оттогаш наваму беше спроведена обука за подобрување на активностите за собирање податоци на националните заводи за статистика и за подобрување на пристапот до родово карактеристични податоци за пазарот на трудот. Земјата го посведочи и донесувањето на законот за минимална плата, што влезе во сила во 2012 година. Во текстилната и кожарската индустрија, каде што жените се прекумерно застапени, минималната плата беше утврдена на пониско ниво и се очекува дека ќе го достигне националното ниво во 2018 година. Во јануари 2013 година, македонската Влада ја донесе својата прва „Национална стратегија за родова еднаквост“. Стратегијата се спроведува до 2020 година и, со оглед на обврските на Владата во согласност со Конвенцијата за еднаквост на платите, 1951 (бр. 100) и Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимања), 1958 (бр. 111), ги приоритизира промовирањето на еднаквите плати за жените и мажите и борбата против дискриминацијата врз основа на полот. Иако македонското законодавство предвидува еднаква плата за еднаква или иста работа, начелото за еднаква плата за работа со еднаква вредност што е вградено во Конвенцијата бр.100 не е спроведено во целост во практиката. Еднаквата плата за работа со еднаква вредност би се применувала и за работниците што вршат работи што се со различна природа, но со еднаква вредност.

Во оваа смисла, Меѓународната организација на трудот ја нарача оваа студија за да го подобри разбирањето на начелото за еднаква плата за работа со еднаква вредност и за идентификување на родовиот јаз во платите и мајчинскиот јаз во платите врз основа на новите достапни податоци. Ова е прва студија што се заснова врз горенаведениот работен документ на Меѓународната организација на трудот за мајчинскиот јаз во платите.

Меѓународната организација на трудот организираше работилница за еднаквост на платите и за родовиот/мајчинскиот јаз во платите во Скопје, во септември 2015 година, каде што беше презентирана нацрт-верзијата на трудот. Извештајот беше финализиран по работилницата врз основа на коментарите што беа добиени од учесниците од владините институции, организациите на работодавачите и организациите на работниците.

Целта на оваа анализа е да се проценат и да се анализираат родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Република Македонија во две години, 2011 и 2014 година. Особено се анализираше појавата на какви било значајни поместувања на јазовите меѓу 2011 и 2014 година, што може да се припишат на функционирањето на конкретните политики што се спроведувани во периодот меѓу двете години. Користени се податоци од Анкетата за работна сила. Начелно, резултатите сугерираат дека жените се помалку платени од мажите во Република Македонија, за околу 18-19% до платата на мажите, додека, пак, мајките (дефинирани како жени на возраст од 25 до 45 години, со дете на возраст до 6 години) се еднакво платени како жените што не се мајки во 2011 година и се само малку подобро платени – за 6% – во 2014 година. Во периодот меѓу двете години, родовиот јаз во платите се намалил единствено за најниско платените работни места, што упатува на тоа дека определени политики (особено воведувањето на минималната плата), можеби придонеле кон намалувањето на родовиот јаз во платите. Дополнително, постојат ограничени докази дека постои ефектот на стаклен плафон (*glass ceilings*) за високо (но не и за највисоко) платените работни места. Наспроти тоа, беше утврдено дека мајчинството е незначајно низ најголемиот дел од дистрибуцијата на платите, вклучувајќи ги нејзините агли, што упатува на тоа дека не постои леплив под (*sticky floor*) или стаклен плафон (*glass ceilings*) за жените што не се мајки.

Резултатите сугерираат дека мајките се послабо платени од татковците, при што тие добиваат плата што, во просек, е за 7.8% пониска од онаа на татковците. Заклучуваме со давање сугестии за определени опции за политиките што имаат потенцијал да го намалат јазот и да промовираат поголема родова еднаквост. Студијата утврди релативно голем и траен родов јаз во платите во Република Македонија од околу 18-19% од платата на мажите. Кога јазот ќе се коригира за личните и карактеристиките на пазарот на трудот на двата пола, тој се зголемува дополнително, со оглед на тоа што вработените жени имаат многу подобри карактеристики на пазарот на трудот од вработените мажи (образование, работно искуство, итн.). Ова имплицира дека ако вработените мажи во Република Македонија ги имаат истите карактеристики како жените, јазот би се зголемил дополнително (т.е. тие би заработувале уште повисоки плати од жените). Студијата

утврдува дека работодавачите може да вршат дискриминација на вработените жени бидејќи мажите, со исти карактеристики како жените, добиваат поголема плата за тие карактеристики (т.е. искуство, образование, итн.). Исто така, покажуваме дека постои мајчински јаз во платите (кога мајките се споредуваат со татковците, но не и кога мајките се споредуваат со жените што не се мајки) од 7.8%, што значи дека мајките со истите карактеристики на пазарот на трудот како татковците сепак заработуваат во просек 8% пониски плати.

Според истражувањето, владините напори за осигурување повисока родова еднаквост (вклучувајќи ја Конвенцијата на Меѓународната организација на трудот за еднаквост на платите и другите законодавни и институционални рамки за родова еднаквост и спречување на дискриминацијата) се покажуваат како неделотворни. Како што беше документирано, јазот опстојува во текот на годините. Сепак утврдено е дека воведувањето на минималната плата веројатно ја намалило родовата нееднаквост кај пониско платените/нискоквалификуваните работни места и може да се смета за добра мерка во политиката (иако родовата еднаквост на платите не беше сметана за аргумент во полза на воведувањето на минималната плата на национално ниво). Покрај тоа, голем дел од основите на дискриминацијата се вкоренети во општеството, нормите, вредностите и културата. Во дел 2 ја разгледавме теоретската основа на дискриминацијата што може да доведе до вкусно-пристрасна дискриминација и/или статистичка дискриминација. Овие основи за дискриминација не е веројатно дека ќе се променат, но интервенциите во политиките може да ги придвижат работите во вистинската насока со текот на времето.

Какви опции имаат креаторите на политиките за намалување на родовиот јаз во платите? Врз основа на главните наоди на извештајот, како и со оглед на институционалниот контекст во земјата во врска со родовата еднаквост (дел 3.2), упатуваме на неколку политики што би можеле да бидат ефективни во намалувањето на родовиот јаз во платите во Македонија:

- натамошно вложување и проширување на мрежата на достапни и висококвалитетни услуги за згрижување на децата и за предучилишно образование;
- подобриот пристап до установите за ран детски развој ќе има позитивно влијание врз учеството на жените на пазарот на трудот, ќе ги намали прекините во кариерата кај жените и, според тоа, може да ја подобри релативната положба на жените на пазарот на трудот, вклучувајќи ги нивните изгледи во однос на платата;
- правилно транспонирање на Конвенцијата на Меѓународната организација на трудот за еднаквост на платите, во нејзината вистинска смисла, во националното трудово законодавство – Ова има потенцијал да ја намали дискриминацијата што се заснова врз сегрегацијата на жените во „женските“ занимања што вообичаено исплаќаат пониски плати што не соодветствуваат на продуктивноста на жените;
- развој на јасни процедури и институционална рамка за решавање на споровите во врска со еднаквоста на платите;

Реалното влијание на мерките и законодавните одредби што ја промовираат родовата еднаквост (и еднаквоста на платите) во голема мера зависи од

практичното спроведување и заканите од санкции во случај на непочитување од страна на работодавачите.

Исто така, треба да се забележи дека соработката меѓу социјалните партнери е од суштинско значење за успешноста на горенаведените мерки.

Член 4§5

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на правична заработувачка, страните-договорнички се обврзуваат да дозволат одбитоци од платите само под услови и во рамките пропишани со национални закони или други прописи, или утврдени со колективните договори или арбитражни одлуки.

Согласно член 111 од Закон за работните односи работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата, само во законски определените случаи. Сите одредби на договорот за вработување кои определуваат други начини на задржување на исплатата, се ништовни (став1). Работодавачот не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата (став2). Работникот не смее да даде согласност од ставот 2 на овој член пред настанувањето на побарувањето на работодавачот (став 3).

Во однос на барањето информации од страна на Комитетот во врска со задржувањето на одбитоците од исплатата на платите за вработените во приватниот сектор¹², информираме дека ова прашање е регулирано и со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (член 18) со кој се предвидува работодавачот кај кого настанале потешкотии во работењето, врз основа на изготвена програма со која се обезбедува надминување на настанати проблеми врз основа на согласност од синдикатот, да може да утврди отстапување од пресметковната вредност за единица коефициент за најнизок степен на сложеност, со тоа што намалувањето на пресметковната вредност за единица коефициент за најнизок степен на сложеност не може да изнесува повеќе од 20% и не може да трае повеќе од шест месеци.

Согласно Законот за извршување („Службен весник на Република Македонија” бр. 72/16), член 117, е утврдено дека извршувањето врз плата и пензија, како и врз надоместок наместо плата, за побарување врз основа на законска издршка, надоместок на штета настаната поради нарушување на здравјето или намалување, односно губење на работната способност и надоместок на штета за загубена издршка поради смрт на давачот на издршката, може да се спроведе до износот до ½, а за побарувања по друга основа – до износ на 1/3 од платата или пензијата.

Што се однесува до информациите во врска со ограничувањата на одбитоците од исплатата на платите за вработените во јавниот сектор, информираме дека во членот 88 од Законот за административни службеници („Службен весник на Република Македонија“ бр.24/2014,199/2014, 48/2015, 154/2015, 5/2016 и 142/2016) единствено е утврдена висината на бодовите на административните службеници.

¹² Европски комитет за социјални права, Заклучоци ХХ-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 17.

ЧЛЕН 5 – Право на организирање

Член 5

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. Нивото на кое гаранциите предвидени во овој член ќе се применуваат врз полицијата ќе биде утврдено според националните закони или прописи. Принципот според кој се раководи примената на овие гаранции за припадниците на оружените сили и степенот на кој тие ќе се применуваат за оваа категорија лица, исто така, се утврдени со националните закони или прописи.

Во извештајниот период не се направени никакви промени на законската рамка која се однесува на прашањето за регистрација на здруженија на работодавачи, на прашањето за судска заштита на правото на здружување, на прашањата за синдикално организирање, односно членување во синдикат и забрана за дискриминација по тој основ и на прашањето за положбата на странски работници во однос на правото да основаат или да се приклучат кон синдикат.

Во однос на репрезентативноста, со Закон за изменување на Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 187/13) членот 213-г став 3 е променет во однос на надлежен орган за одлучување во втор степен по жалба, односно зборовите „Владата на Република Македонија“ се менуваат со зборовите „Државната комисија за одлучување во управна постапка и постапка од работен однос во втор степен“, каде дополнително со Законот за изменување и дополнување на Законот за работни односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 27/16) по зборот „жалба“ во горенаведениот член и став се додаваат зборовите „во рок од 15 дена од денот на приемот на решението“. Станува збор за системска измена со која се уредува второстепената постапка по решенијата за утврдување на репрезентативност.

Во однос на прашањето на Комитетот дали истата постапка при регистрација на синдикати се однесува и на регистрацијата на здруженијата на работодавачи¹³, информираме дека постапката за запишување во Регистрите при Министерството за труд и социјална политика е иста и за синдикатите и за здруженијата на работодавачи и дека Законот за работни односи не предвидува посебен услов во смисла на одреден број на членови за да може да се основа синдикат.

Во однос на прашањето за клаузули кои забрануваат задолжително членство во синдикати пред или по вработувањето, како и клаузули за безбедност на синдикатите¹⁴, информираме дека основата на забраната за задолжително членство

¹³ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 18.

¹⁴ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 19.

е содржана во антидискриминациската одредба од член 6 од Законот за работни односи (пречистен текст „Службен весник на РМ“ бр. 167/15), во која смисла забраната за дискриминација по основ на членување во синдикат со која работникот би се ставил во понеповолна положба следствено се однесува на повредувањето, односно влијанието врз слободата на организирање (член 184 став 1 од Законот), односно членување или нечленување во синдикат (член 185 од истиот Закон).

Понатаму, членот 198 од Законот утврдува дека:

(1) Работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од другите работници поради членство во синдикатот, а особено не е допуштено:

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

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

(2) Членството во синдикатот и учество во активностите на синдикатот не смее да биде околност на која работодавачот ќе ја заснова одлуката за склучување на договор за вработување, за промена на работата која работникот ја работи, односно местото на работа, стручното образование, напредувањето, плаќањата, социјалните надоместоци и престанок на договор за вработување.

(3) Работодавачот, директорот или некој друг орган и застапникот на работодавачот, не смеат да користат присила против кој било синдикат.

Со ставот 2 од членот јасно се утврдува дека одлуката за склучувањето на договорот за вработување не треба да се заснова на членство во синдикат, како услов за склучување на истиот, па оттука секоја таква одредба, односно клаузула во договорот за вработување би била ништовна согласно Законот за работни односи.

Имајќи го во предвид горенаведеното, постоењето на клаузули за безбедност на синдикатите (автоматски одбитоци од плати од сите работници, без разлика дали се членови или не, со цел да се финансира синдикат кој дејствува во рамките на друштвото) е директно поврзано со слободата, односно правото на избор за членување или нечленување во синдикат, со што таквите клаузули би биле во спротивност со одредбите од горенаведените членови (член 6 и член 185), доколку таквата клаузула би претставувала услов за склучување на договорот за вработување. Законот за работни односи посебно не го дефинира постоењето на такви клаузули, ниту пак постоењето на таканаречени солидарни фондови поврзани со синдикалната активност кај работодавачите. Од друга страна автоматските одбитоци од плата работодавачот законски не би можел да ги реализира без дополнителна изјава, односно согласност од страна на работниците и покрај постоењето на таква клаузула во договорот за вработување.

Во однос на барањето информации на Комитетот во врска со пристапот до работни места за службениците во сите синдикати¹⁵, информираме дека не се направени измени во Општиот колективен договор за јавниот сектор, односно остануваат истите одредби.

Во однос на прашањето на Комитетот дали правото на оспорување на одлуките на Владата во однос на репрезентативноста се однесува и на организациите на работодавачите¹⁶, информираме дека Министерството за труд и социјална политика, согласно наведените законски измени во делот кој се однесува на правниот лек за решението за утврдување на репрезентативност, го информира Комитетот дека правото на жалба до Државната комисија за одлучување во управна постапка и работни односи од втор степен, се предвидува во сите горенаведени решенија независно дали се однесуваат истите на здруженија на работодавачи или синдикати. Правото на жалба подеднакво го остваруваат и синдикатите и здруженијата на работодавачи. Против второстепеното решение на Државната комисија и синдикатите и здруженијата на работодавачи, подеднакво имаат право на тужба за поведување на управен спор до Управен суд. Во извештајниот период нема податоци за искористување на правото на жалба против решенија за утврдување на репрезентативност на синдикати и здруженија на работодавачи.

Во однос на барањето информации од страна на Комитетот за уживање на одредени овластувања на синдикатите кои не се репрезентативни¹⁷, информираме дека нема законска пречка истите т.е. синдикатите кои не се репрезентативни да уживаат одредени овластувања како на пример да пристапат на власти за поединечен интерес на вработен, да можат да помогнат на вработен од кои се бара да го оправда неговото или нејзиното дејство пред административниот орган, може да прикажуваат забелешки за простории и да примаат документи од општа природа кои се однесуваат на управувањето со персоналот што го застапуваат. Во врска со ова, во изминатиот период во Министерството за труд и социјална политика во праксата немало пречки нерепрезентативни синдикати да ги уживаат горенаведените овластувања.

Генерално за праксата за останати нерепрезентативни синдикати, треба да се произнесат синдикатите кои се контактирани.

Во однос на забелешката на Комитетот за ограничување на правото на организирање на членови во административните органи¹⁸, известуваме дека нема никаква законска промена во однос на правото на синдикално организирање во административните органи, полицијата и вооружените сили.

Понатаму, во прилог на горенаведеното, информираме дека во членот 37 од Уставот на Република Македонија е предвидено дека: Заради остварување на своите

¹⁵ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 19.

¹⁶ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 20.

¹⁷ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 21.

¹⁸ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 21.

економски и социјални права, граѓаните имаат право да основаат синдикати. Синдикатите можат да основаат свои сојузи и да членуваат во меѓународни синдикални организации. Со закон може да се ограничат условите за остварување на правото на синдикално организирање во вооружените сили, полицијата и органите на управата. Синдикално организирање во вооружените сили, полицијата и органите на управата не е ограничено. Дури се работи за добро организирани синдикати во наведените институции.

Во однос на прашањето за правото на странските работници за основање или приклучување кон синдикат¹⁹, информираме дека и со првиот Извештај за периодот 2009-2012 година, Комитетот е информиран дека со член 20 од Законот за работни односи („Службен весник на РМ“ бр. 54/13 – пречистен текст) е загарантирано правото на странски работници да основаат или да се приклучат кон синдикат. На барање на Комитетот за информација кога е стапена во сила таа одредба, информираме дека одредбата започнува да важи со влегувањето во сила на Законот за работни односи („Службен весник на РМ“ бр. 62/05) на 5 август 2005 година.

¹⁹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 21.

ЧЛЕН 6 – Право на колективно договарање

Член 6§1

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на колективно преговарање, страните-договорнички се обврзуваат да ги унапредуваат заедничките консултации меѓу работниците и работодавачите.

Во извештајниот период не се направени промени во законската регулатива кои се однесуваат на овој став.

Во поглед на барањето информации од страна на Европскиот комитет околу релевантната рамка за заедничките консултации и процес во пракса на ниво на сектор и претпријатие²⁰, информираме дека ова прашање е веќе одговорено со информациите содржани во претходниот Извештај, а се однесуваат на консултациите на ниво на сектор и претпријатие во врска со колективно договарање согласно членови 217 и 219. За секаков друг вид на консултации кои се спровеле на овие нивоа, може да се наведат податоци и примери од социјалните партнери, од причини што такви консултации не се уредени со правна рамка.

Исто така и по однос на трипартитните консултации на локално ниво, дадени се информации во претходниот Извештај, со тоа што сега постојат вкупно 15 локални Економско социјални совети (дополнителни 6 во периодот 2014-2016).

Што се однесува до барањето потврда од страна на Комитетот за заедничка консултација меѓу работниците и работодавачите без учество на државните органи²¹, потврдуваме дека во таквите консултации нема учество на претставници на јавните органи. Како примери за таквите заеднички консултации може да се наведат консултациите и преговорите за склучување на Колективен договор за вработените од земјоделството и прехранбената индустрија (2015), Колективен договор за вработените од тутунското стопанство (2014) и Колективен договор - кожарска и чевларска индустрија (2015).

Во однос на прашањето поврзано со репрезентативноста што може да ја ограничи можноста синдикатите да учествуваат ефективно во консултациите, споменати во заклучоците²², информираме дека со новите изменети услови во Законот за работните односи, прагот за репрезентативноста е значително намален и на тој начин не наметнува никакви ограничувања на синдикатите за учество во споменатите консултации.

Понатаму, известуваме дека во Законот за работни односи е предвидена можност доколку ниту еден од синдикатите не ги исполнува условите за репрезентативност, да може да склучат спогодба со цел да учествуваат во преговорите за колективни договори. Дополнително, Законот предвидува и друга можност доколку ниту еден

²⁰ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 22.

²¹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 22.

²² Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 23.

од синдикатите не ги исполнува условите за репрезентативност, синдикатот со најголем број на членови, да добие привремена репрезентативност заради учество во преговорите и склучување на колективен договор, додека не бидат исполнети предвидените услови.

Во моментот има 55 синдикати регистрирани во Регистарот на Министерството, од кои 51 се гранкови синдикати, а 4 се сојузи на синдикати со подрачје на дејствување на целата територија на Република Македонија. Од гранските синдикати, 17 се со репрезентативност која опфаќа 22 гранки, односно оддели, 2 синдикати со репрезентативност на ниво на јавен сектор, 1 синдикат со репрезентативност на ниво на приватниот сектор и 2 сојузи на синдикати со репрезентативност на национално ниво за територијата на Република Македонија.

Член 6§2

Со цел да се обезбеди ефективна примена 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.

Во извештајниот период не се направени промени во законската регулатива кои се однесуваат на овој став.

Во однос на барањето информации од страна на Комитетот во врска со поднесени жалби од страна на синдикати или здруженија на работодавачи²³, известуваме дека во периодот на известување не се поднесени жалби против првостепени решенија за утврдување на репрезентативност на синдикати и здруженија на работодавачи.

Во врска со барањето потврда на Комитетот дека синдикатите и здруженијата на работодавачи можат да учествуваат во заеднички консултации и колективно договарање дури ако истите немаат репрезентативен статус²⁴, информираме дека согласно Законот за работните односи нема законска пречка, синдикати и организации на работодавачи без репрезентативен статус да учествуваат во процесот на консултации и преговори за склучување на колективни договори, меѓутоа истите не можат да бидат потписници на колективниот договор. Понатаму, известуваме дека во Законот за работни односи е предвидена можност доколку ниту еден од синдикатите не ги исполнува условите за репрезентативност, да може да склучат спогодба со цел да учествуваат во преговорите за колективни договори. Дополнително, Законот предвидува и друга можност доколку ниту еден од синдикатите не ги исполнува условите за репрезентативност, синдикатот со најголем број на членови, да добие привремена репрезентативност заради учество во преговорите и склучување на колективен договор, додека не бидат исполнети предвидените услови.

Во поглед на барањето информации од страна на Комитетот во врска со склучувањето на колективните договори во приватниот и јавниот сектор на ниво на претпријатие, гранка, сектор и држава²⁵, информираме дека во периодот од 2013 до 2016 година, во однос на колективното договарање, во регистрите кои се водат во Министерството за труд и социјална политика согласно законската обврска која произлегува од Законот за работните односи, извршена е регистрација на 2 колективни договори во областа на јавниот сектор, 11 колективни договори во приватниот сектор од областа на стопанството и евидентирани се 50 колективни

²³ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 25.

²⁴ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 26.

²⁵ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 26.

договори на ниво на работодавачи. Обврската за известување за склучени колективни договори на ниво на работодавач е пропишана со член 231, став 3 од Законот за работни односи. Со колективните договори на ниво на гранка, односно оддел во приватниот сектор од областа на стопанството, опфатени се вкупно 51 388 вработени и вкупно 530 работодавачи. Во јавниот сектор, пак, со колективните договори на ниво на гранка, односно оддел и на ниво на работодавач се опфатени вкупно 55,194 вработени²⁶.

Што се однесува до барањето на конкретни информации околу продолжувањето на опфатот на колективните договори²⁷, информираме дека таквата можност не е определена со Законот за работни односи и истата е предвидено да биде предмет на анализа која е утврдена како активност од Трипартитен акциски план за унапредување на колективното договарање.

Комисијата за репрезентативност во периодот од 2013 до 2016 година има одржано вкупно 7 седници, каде во истиот период врз основа на предлози од Комисијата, од страна на министерството за труд и социјална политика донесени се вкупно 39 решенија, од кои 27 за утврдување на репрезентативност на синдикати и 12 за утврдување на репрезентативност на здружение на работодавачи.

Во врска со прашањето за учеството на вработените во јавниот сектор, како и во приватниот сектор, во донесувањето на одлуки во однос на работните услови²⁸, информираме дека истото се врши преку учеството на синдикатите во колективното договарање.

²⁶ Согласно податоци од утврдена репрезентативност на здружение на работодавачи и синдикати на повисоко ниво.

²⁷ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 26.

²⁸ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 27.

Член 6§3

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на колективно преговарање, страните-договорнички се обврзуваат да ги поттикнуваат воведувањето и примената на соодветни механизми за доброволно помирување и арбитража при решавањето на работните спорови.

Со Законот за изменување и дополнување на Законот за мирно решавање на работни спорови („Службен весник на РМ“ бр. 27/14 од 05.02.2007 година) се изврши системско и процесно изменување на Законот за мирно решавање на работни спорови („Службен весник на РМ“ бр. 87/07 од 12.07.2007 година) и со истите се укина Републичкиот совет за мирно решавање на работни спорови, со што сите надлежности околу стручно-административните работи во врска со мирното решавање на работните спорови преминаа на министерството за труд и социјална политика. Понатаму, со измените дополнително се уредија постапките за мирно решавање на колективните и индивидуалните спорови во делот на покренување и водење на постапките. Се дополни Законот со можноста да се вклучи помирувач во процесот на колективно договарање со цел да им укаже помош на страните и да спречи настанување на спор, како и се дополни делот кој се однесува на мирното решавање на колективни спорови за дејности од општ интерес, каде што е предвидено во случај на штрајк, истиот да е во мирување додека трае постапката за мирно решавање на спорот. Во делот на постапката кај колективните работни спорови се направи измена во поглед на бројот на учесници во Одборот за помирување, каде што наместо по еден претставник од страните се предвидува да има еднаков број на претставници од двете страни и исто така, рокот за завршување на постапката од почетокот на расправата пред Одборот, од 30 дена е намалена на 20 дена. Исто така, со измените се воведува Тарифник за надоместок на помирувачи и арбитражи и се изменува постапката за избор на помирувачи и арбитражи, со тоа што првично предвидената Комисија е заменета со Трипартитна комисија која ја формира Економско-социјалниот совет и која не врши функција на избор на помирувачи и арбитражи, туку врз основа на поднесени барања дава предлог за издавање на лиценца за помирувач и арбитер до министерството за труд и социјална политика.

Имплементацијата на Законот за мирно решавање на работни спорови по влегувањето во сила на Законот за изменување и дополнување на Законот за мирно решавање на работни спорови („Службен весник на РМ“ бр. 27/14), се спроведе со експертска поддршка од Меѓународната организација на трудот во рамки на проектот „Унапредување на социјалниот дијалог“, финансиран од ЕУ и спроведен од Меѓународната организација на трудот со времетраење од 01.10.2014 година до 31.03.2017 година.

Во периодот на известување од стапување во сила на измените на Законот за мирно решавање на работни спорови, во Регистарот на помирувачи и арбитри запишани се 59 лица како лиценцирани помирувачи и арбитри, додека во истиот период спроведени се 4 постапки за мирно решавање на колективни работни спорови.

Во однос на прашањето кое се однесува на постапките на медијација и помирување во јавниот сектор²⁹, информираме дека со Законот за изменување и дополнување на Законот за мирно решавање на работни спорови, рокот за завршување на постапката за мирно решавање на колективен работен спор по отварање на расправа е скратен на 20 дена, со што постапката за помирување се завршува пред Одборот, ако страните во спорот склучат или не склучат спогодба за решавање на спорот во рок од 20 дена од денот на отворањето на расправата.

Во однос на прашањето на комитетот дали арбитражните одлуки се обврзувачки за двете страни кои се договориле за ваква постапка во колективниот договор³⁰, потврдуваме дека истите се обврзувачки.

²⁹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 28.

³⁰ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 28.

Член 6§4

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на колективно преговарање, страните-договорнички се обврзуваат да 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.

Во извештајниот период не се направени промени во законската регулатива од оваа област.

Во однос на прашањата на Комитетот кои се однесуваат на вклучувањето на државните службеници во донесувањето одлуки во врска со утврдувањето на начините за исполнување на минималните функциите на органот за време на штрајк³¹, како и тоа дали ограничувањата на правото на штрајк ги задоволуваат условите утврдени во членот Г од Повелбата³², ве информираме за следново:

Како пример на колективното дејствување ви го посочуваме Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи, каде се регулирани односите за синдикално здружување односно организирање, при што е предвидено дека, Министерството е должно да обезбеди редовно и навремено информирање на Синдикатот и на работниците за:

- покрената постапка за изменување и дополнување на актите за организација и работа и систематизација на работните места во Министерството;
- решенија што влијаат врз економската и социјалната положба на работниците во Министерството;
- одлуки со кои се уредуваат правата и обврските на работниците;
- примената на одделни одредби од колективниот договор и за синдикалните активности.

Министерството е должно да создаде услови за активности на Синдикатот согласно закон и одредбите од овој колективен договор, а во врска со заштитата на правата на работниците од работен однос утврдени со закон и колективен договор. На барање на Синдикатот, Министерството му доставува податоци и информации за оние прашања што имаат најнепосредно влијание на материјалната и социјалната положба на членовите на Синдикатот (работниците) и ги разгледува мислењата и предлозите на Синдикатот во постапката на донесување на одлуки и решенија што имаат влијание врз материјалната и социјалната положба на работниците односно во остварувањето на правата на работниците. Синдикални претставници се членовите на органите и телата утврдени со статутот на Синдикатот. Синдикатот изготвува список на синдикални претставници и истиот го доставува до министерот односно соодветната организациска единица надлежна за управување со човечки ресурси за потребите на Министерството, во Бирото односно Управата. Министерството на синдикалниот претставник му доставува покани со

³¹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 29.

³² Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 30.

материјали за работните состаноци на кои се одлучува за правата на работниците и му се овозможува негово учество на истите. На претседателот и генералниот секретар на Синдикатот им се овозможува непречено комуницирање со министерот, а по исклучок во случај на негова спреченост со раководниот работник што тој ќе го овласти, а на другите синдикални претставници на ниво на организациска единица им се овозможува непречно комуницирање со Службен весник на РМ, бр. 69 од 30.04.2015 година 75 од 91 раководните работници на ниво на организирање на синдикалната организација кога тоа е неопходно за остварување на правата на работниците, функциите и активностите на Синдикатот.

Министерот и претседателот на Синдикатот најмалку еднаш во период од два месеци остваруваат работна средба, со цел анализа на социјално - економската и професионална состојба на работниците во Министерството итн. Вакви или слични решенија на синдикално организирање има во скоро сите погоре споменати институции.

Ограничувањата кои согласно закон може да ги има се однесуваат само при остварување на право на штрајк. Повторно ви посочуваме **пример од колективниот договор на МВР**.

ОСТВАРУВАЊЕ НА ПРАВОТО НА ШТРАЈК:

1. Право на штрајк - Член 285

(1) Работниците во Министерството правото на штрајк мохсат да го остваруваат на начин и под услов битно да не се нарушува редовното извршување на внатрешните односно полициските работи.

(2) Заради спречување на евентуални штетни последици од неизвршување на внатрешните работи за време на штрајкот, министерот или од него овластен работник е должен да обезбеди потребно функционирање на организациските единици во процесот на работата.

(3) Во случајот од ставот (2) на овој член работниците се должни да постапуваат по соодветните наредби.

(4) Доколку работниците не постапат согласно со ставот (3) на овој член, министерот односно од него овластен работник е должен да го обезбеди остварувањето на работниот процес со заменување на соодветни работници.

2. Обврска за најавување на штрајк - Член 286

Организаторот на штрајкот е должен да го најави штрајкот на министерот и да ја достави одлуката за стапување во штрајк, како и програмата за начинот и обемот на вршење на работите и задачите кои е неопходно да се извршуваат за времето на штрајкот, најдоцна седум дена пред почетокот на штрајкот.

3. Работи што се вршат за време на штрајк - Член 287

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

- за организирање и сервисирање на телекомуникациските и информатичките системи и системот на криптозаштитата, за неодложни потреби;
- за издавање на лични исправи (патна исправа, лицна карта, сообраќајна и возачка дозвола) на граѓаните за неодложни потреби;
- од делокруг на работа на Управата и
- други работи и задачи согласно посебен закон.

4. Забрана за штрајк - Член 288

(1) Се забранува штрајк во Министерството во воена, вонредна или кризна состојба.

(2) Во случај на сложена безбедносна состојба, нарушување на јавниот ред и мир во поголем обем, природни непогоди и епидемии или загрозување на животот и здравјето на луѓето и имотот во поголем обем, во штрајк истовремено не може да учествуваат повеќе од 10% од работниците во Министерството и штрајкот не може да трае подолго од три дена („Службен весник на Република Македонија“ бр. 69/2015 година).

(3) Доколку штрајкот започнал пред настапувањето на кој било од условите од ставовите (1) и (2) на овој член, работниците во Министерството се должни штрајкот веднаш да го прекинат. “

Согласно членот 289, за време на штрајк работниците имаат право на надомест во висина на основната плата на работникот.

Слични одредби има и во другите институции, каде со закон може да се ограничат некои од споменатите синдикални права на вработените во истите.

ЧЛЕН 21 – Право на информирање и консултирање

Член 21

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

- 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 објавувањето на одредени информации кои би можеле да му наштетат на претпријатието може да биде одбиено 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.

Анекс на членовите 21 и 22

1. За цели на примена на овие членови, поимот “претставници на работниците” значи лица кои се признати како такви согласно националното законодавство или практика.
2. Поимите “националното законодавство и практика” во зависност од случајот, покрај законите и прописите, ги вклучуваат и колективните договори, другите договори помеѓу работодавците и претставниците на работниците, обичајното како и важечкото прецедентно право.
3. За цели на примена на овие членови, поимот “претпријатие” се однесува на група на материјални и на нематеријални компоненти, со или без правно својство, формирано за производство на стоки или за обезбедување на услуги за финансиска добивка и со моќ да ја определи својата сопствена пазарна политика.
4. Се подразбира дека верските заедници и нивните институции можат да бидат исклучени од делокругот на примена на овие членови, дури и ако овие институции се “претпријатија” во смисла на став 3. Претпријатијата кои што вршат дејности инспирирани од одреден идеал или се водени од одредени морални концепти, идеали и концепти кои со заштитени со националното законодавство, можат да бидат исклучени од делокругот на примена на овие членови до степенот кој е неопходен за да се заштити таквата ориентација на претпријатието.
5. Се подразбира дека во оние држави каде правата утврдени во овие членови се остваруваат во разни видови на претпријатија, ќе се смета дека засегнатата страна-договорничка ги исполнува обврските кои произлегуваат од овие одредби.
6. Страните-договорнички можат да ги исклучат од делокругот на примена на овие членови оние претпријатија кои вработуваат помалку од одреден број на работници што треба да се утврди во националното законодавство или практика.

За време на извештајниот период, Законот за работните односи се измени. Така, со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, објавен во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 129/15 се менува износот на глобите. Имено, согласно член 265, глоба во износ од 3,000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач-правно лице доколку не го запознае

работникот со мерките за безбедност и здравје при работа и не го обучи за нивната примена, согласно прописите за безбедност и здравје при работа; ноќната работа ја организира спротивно на членот 130, односно не изрши консултации со претставниците на вработените; не обезбеди заштита на правата во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво; како и не обезбеди информирање и консултирање на работникот при колективните отпуштања. За истите прекршоци, на одговорното лице во правното лице, ќе му се изрече глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице, додека пак глоба во износ од 300 до 450 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач - физичко лице.

По однос на конкретно поставеното прашање на Европскиот комитет за социјални права за тоа дали сите категории на работници се вклучени во пресметувањето на бројот на вработен кои уживаат право на информирање и консултирање³³, информираме дека сите категории на работници се вклучени во пресметувањето на бројот на вработени коишто уживаат право на информирање и консултирање.

Освен информирање и консултирање на работниците во постапките за колективно отпуштање, Законот, во членот 130, 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.

Согласно член 32, право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и безбедноста на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност на здравје при работа и да биде обучен за нивната примена, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа. Дополнително, согласно член 42, по соодветни консултации и согласност на жената, а во зависност од природата, интензитетот и времетраењето на ризикот, работодавачот треба да воведо мерки за подобрување на здравјето и безбедноста при работа на бремената работничка, работничка која неодамна родила или дои, како и отстранување или намалување на опасноста на ризикот од:

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

Ако при оцената на ризикот не е откриен ризик, работодавачот треба да ги информира сите вработени за потенцијалните ризици. Исто така, работодавачот

³³ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 31.

треба да објасни што ќе се направи за да се осигури дека новите брени работнички нема да бидат изложени на ризици кои можат да предизвикаат оштетување на нивното здравје и безбедност.

Исто така, во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво, пред пренесувањето на правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос на работниците кај работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач, преносителот и стекнувачот се должни претходно да ги информираат синдикалните организации за овој факт и да ги консултираат истите, со цел да се постигне договор за:

- утврдениот или предложениот датум на пренесување;
- причините за таквото пренесување;
- правните, економските и социјалните импликации за работниците; и
- предвидените мерки во врска со работниците.

Преносителот е должен во врска со пренесувањето навреме да ги информира претставниците на синдикалните организации на неговите вработени пред извршување на пренесувањето. Стекнувачот е должен во врска со пренесувањето да ги информира претставниците на синдикалните организации на неговите работници во секој случај пред неговите работници директно да се засегнати, што се однесува на нивните услови за работа и вработување. Кога преносителот или стекнувачот предвидуваат мерки во врска со нивните работници, преносителот или стекнувачот се должни навремено да се консултираат со претставниците на синдикалните организации на неговите работници во врска со таквите мерки за да се постигне договор. Информирањето и консултирањето ги опфаќаат мерките предвидени во врска со пренесувањето на работниците и мораат да се спроведат пред да настане промената во работењето, без оглед на тоа дали одлуката за пренесување е преземена од работодавачот или од лицето кое го контролира работодавачот. Обврската за информирање се однесува и за работниците кај работодавач кај кого работниците немаат синдикална организација.

Информирањето и консултирањето се спроведува и во случаи кога е надлежно повисоко тело кое одлучува за пренесувањето на активностите или задачите или дел од нив, од работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач.

Во поглед на барањето информации на Комитетот за прашањата кои се предмет на информирање и одлуки кои се предмет на консултации³⁴, информираме дека тоа се законски утврдените обврски, образложени во текстот погоре.

Во врска со барањето на Европскиот комитет за информации по однос на поднесени жалби до Државниот инспекторат за труд, а во врска со повредата на правото на информирање и консултирање на работниците³⁵, информираме дека во извештајниот период, Државниот инспекторат за труд нема добиено жалби во врска со повредата на правото на информирање и консултирање на работниците.

³⁴ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 32.

³⁵ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 32.

Во врска со прашањето на Комитетот дали постои судска постапка која им е достапна на вработените или нивните претставници, кои сметаат дека нивното право на информирање и консултирање во рамките на претпријатието не е почитувано³⁶, информираме дека информирањето и консултирањето кога е предвидено како обврска за работодавачот во предвидените случаи согласно Законот за работни односи, може да претставува основ за поведување на спор пред надлежен суд кога е повредено одредено право од работен однос.

Во однос на прашањето на Европскиот комитет за социјални права во врска со овластувањата и оперативните средства на Државниот инспекторат за труд³⁷, информираме дека Инспекторатот врши надзор на законите и другите прописи со кои се уредуваат правата и обврските на работниците и работодавачите. Инспекциските надзори се вршат како редовни, согласно со годишната програма за работа и како вонредни надзори–постапување по барања од работници за заштита на права од работен однос.

³⁶ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 32.

³⁷ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 32.

ЧЛЕН 26 – Право на достоинство при работа

Член 26§1

Со цел да се обезбеди вистинска примена на правото на сите работниците на заштита на нивното достоинство на работа, страните-договорнички се обврзуваат, во консултација со организациите на работодавците и на работниците да промовираат свесност, информирање и спречување на сексуално вознемирување на работното место или во врска со работата и да ги преземат сите соодветни мерки за да ги заштитат работниците од такво однесување.

Имајќи предвид дека во Законот за работните односи во делот на дискриминацијата, е уредено и сексуалното вознемирување, а со оглед на значајноста и тежината на ова прашање, се укажа потреба од дополнително доуредување на ова прашање во постојната или нова легислатива. Во однос на ова Владата на Република Македонија се определи на донесување на нов закон. Законот за заштита од вознемирување на работно место, кој се донесе во 2013 год. Со овој закон се уредуваат 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.

Целта на Законот е спречување и заштита од психичко и полово вознемирување на работното место, односно местото на работа и обезбедување на здрава работна средина (членови 1 и 2). Со овој закон, од легислативен аспект, се заокружува, остварувањето на правото на заштита од сексуално вознемирување.

Вработениот или лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот, а кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, треба писмено да се обрати до лицето за кое смета дека го вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел за решавање на спорната состојба, односно случај без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане (член 17)

Според член 18, вработениот или лицето ангажирано со договор кој учествува во работата кај работодавачот, кој смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до работодавачот, согласно со овој закон. Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на раководен орган во правното лице или физичко лице како работодавач, може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот.

Според член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работното место, работодавачот е должен вработените да ги запознае со мерките и постапката за заштита од вознемирување на работното место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот. Според член 12 став 3 од истиот закон, работодавачот кај кого се вработени 50 и повеќе вработени е должен да состави листа на посредници за посредување меѓу страните во случај на вознемирување на работното место.

Државниот инспекторат за труд во 2013 година донесе 362 решенија со кои се задолжуваат работодавачите да постапат по наведените законски одредби. Во 2014 година донесени се 385 вакви решенија, во 2015 година донесени се 256 решенија и во 2016 година донесени се 316 решенија.

Сексуалното вознемирување е дефинирано во член 7 став 2 во Законот за спречување и заштита од дискриминација (Сл. Весник на РМ бр. 50/2010) и гласи: *„Сексуално вознемирување е несакано однесување од полов карактер, кое се изразува физички, вербално или на кој било друг начин, а има за цел или последица повреда на достоинството на едно лице, особено кога се создава непријателска, заканувачка, деградирачка или понижувачка средина“.*

Судски постапки за вознемирување

Во Анализата на практичната примена на Законот за спречување и заштита од дискриминација, утврдено е дека пред Основниот суд Скопје 2 - Скопје во периодот од 15.11.2012 до 15.5.2013 година биле заведени девет постапки за вознемирување на работното место (мобинг) и сите постапки биле поведени во согласност со Законот за работни односи. Четири тужби биле поднесени од страна на жени и се однесувале на вознемирување на работното место. Ова би можело да значи дека постои недоверба во судскиот систем и иако „жените се соочуваат со дискриминација на работното место, сепак, не се охрабрени да поведуваат судски постапки, пред сè, поради стравот да не го изгубат работното место и поради фактот да не бидат виктимизирани од страна на своите работодавци поради поднесување тужба, или преземање на други дејства (Анализа на дискриминациски практики во областа на вработувањето и работните односи, 2013, стр.53).

Во однос на барањето информации на Комитетот за преземањето на превентивни мерки за подигање на свеста за проблемот на сексуално вознемирување на работното место³⁸, информираме дека информациите во врска со ова прашање се содржани во текстот погоре.

Во поглед на барањето информации на Комитетот за постапките и правните лекови кои им се достапни на лицата жртви на сексуалното вознемирување како и одговорноста на работодавачите кое го вклучува нивниот персонал³⁹, информираме дека во случај на сторители на сексуално вознемирување кое го вклучува персоналот како жртва или сторител или пак во случај кога чинот се случува во

³⁸ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 33.

³⁹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 33.

простории во нивна одговорност, кога се создадени условите за исполнување на потребните компоненти од кривичниот законик, се врши заштита на основа на кривично гонење и кривична одговорност за ваков вид на извршени дејствија.

Во однос на прашањето на Комитетот во врска со товарот на докажување во случаите со сексуалното вознемирување⁴⁰, информираме дека во постапките што се водат во судска инстанца во однос на сексуалното вознемирување, согласно член 33 од Законот за заштита од вознемирување на работното место, ако во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на сексуално вознемирување на работно место, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирување на работно место е на тужениот.

Со истиот закон, со членот 32 е утврдено дека вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место може да бара и надоместок на материјална и нематеријална штета причинета со сексуално вознемирувањето на работното место. Согласно националната легислатива, во овој домен, однос на информации за донесените судски одлуки, укажуваме дека судската власт има обврска истите да ги објавува на своите веб страници, во даден рок, по нивната правосилност.

Во однос на прашањето за достапноста по однос на правото на надомест на штета во врска со сексуалното вознемирување на работно место⁴¹, известуваме дека е достапно за сите жртви, вклучително и во ситуациите кога работникот е под притисок да даде отказ од причини поврзани со сексуалното вознемирување, преку механизмот на заштита на незаконскиот престанок на работниот однос од инспекциските служби. Во ситуации кога имаме незаконски престанок на работниот однос, со конечна одлука на работодавачот, инспекциските органи, согласно своите овластувања, можат да го спречат незаконскиот отказ од работа, преку правниот основ уреден со членот 262 од Законот за работните односи, односно да извршат одлагање од извршување на конечна одлука на работодавач, до донесување на правосилна судска одлука во заведен работен спор.

⁴⁰ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 34.

⁴¹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 34.

Член 26§2

Со цел да се обезбеди вистинска примена на правото на сите работниците на заштита на нивното достоинство на работа, страните-договорнички се обврзуваат, во консултација со организациите на работодавачите и на работниците да промовираат свесност, информирање и спречување на повторливи погрешни или особено негативни и навредливи активности насочени кој 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.

Според член 11 од Законот за заштита од вознемирување на работното место, работодавачот е должен вработените да ги запознае со мерките и постапката за заштита од вознемирување на работното место и со правата, обврските и одговорностите на работодавачот и работникот. Според член 12 став 3 од истиот закон, работодавачот кај кого се вработени 50 и повеќе вработени е должен да состави листа на посредници за посредување меѓу страните во случај на вознемирување на работното место.

Државниот инспекторат за труд во 2013 година донесе 362 решенија со кои се задолжуваат работодавачите да постапат по наведените законски одредби. Во 2014 година донесени се 385 вакви решенија, во 2015 година донесени се 256 решенија и во 2016 година донесени се 316 решенија.

На средбите кои што Министерството за труд и социјална политика ги има со социјалните партнери, ги информира за наодите на Државниот инспекторат за труд, со цел да се влијае на подигнување на свеста за спречување на повторливи погрешни или особено негативни и навредливи активности.

Во однос на прашањето за преземените превентивни мерки со цел подигање на свеста за проблемот со моралното вознемирување на работното место како и консултациите со работодавачите и здруженијата на работодавачи во врска со истото⁴², информираме дека согласно надлежностите Секторот за еднакви можности во рамките на своите активности на годишно ниво реализира обуки и семинари кои што се поврзани со еднаквите можности, родовата еднаквост и недискриминацијата. Во рамките на овие семинари една сесија е наменета за психичко и полово вознемирувањето на работно место како тема која за жал е присутна и во Република македонија.

Имено на овие семинари учесниците/чките се запознаваат со основните елементи на тоа што претставува вознемирување на работно место, кои се сторителите на овој вид на насилство но и кои се механизмите кои што им се на располагање за да превенираат или да се заштитат од ваков вид на дискриминација односно насилство на работно место/мобинг.

Голем дел од овие активности се реализираат и со учество и поддршка на синдикатите во РМ како и на меѓународните организации кои се во РМ.

⁴² Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 35.

Во врска со барањето информации на Комитетот за постапките и правните лекови кои се достапни на лицата жртви на вознемирување на работното место како и степенот на одговорноста на работодавачите кое го вклучува и нивниот персонал како жртви или сторители на вакво дело⁴³, известуваме дека во Законот за заштита од вознемирување на работното место, во посебна глава се предвидени правата, обврските и одговорностите на вработените лица. Вработените и лицата ангажирани со договор кои учествуваат во работата кај работодавачот имаат право на заштита од вознемирување на работно место и се должни да го информираат работодавачот ако забележат постоење на вознемирување на работно место. (член 14) Во членот 15 е утврдено дека вработениот и лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот кога ќе дознае за однесување за кое оправдано смета дека претставува вознемирување на работно место има право да поведе постапка за заштита од вознемирување на работно место, согласно со овој закон. Согласно член 17 од истиот закон, вработениот или лицето ангажирано со договор кое учествува во работата кај работодавачот, а кое смета дека е изложено на вознемирување на работното место, треба писмено да се обрати до лицето за кое смета дека вознемирува и да му укаже дека неговото однесување е несоодветно, неприфатливо и несакано, а со цел за решавање на спорната состојба, односно случај без поведување на постапка за заштита од вознемирување на работно место и да го предупреди дека ќе побара законска заштита ако таквото однесување веднаш не престане. Поведување на постапката е предвидено со членот 18, при што вработениот или лицето ангажирано со договор кој учествува во работата кај работодавачот, кој смета дека е изложено на вознемирување, пред поднесувањето на тужба пред надлежен суд поднесува писмено барање за заштита од вознемирување на работно место до работодавачот, согласно со овој закон. Вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување од страна на работоводен орган во правното лице или физичко лице како работодавач, може да поднесе тужба пред надлежниот суд по претходното писмено предупредување до вршителот на вознемирувањето, без претходна постапка за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот. Барањето од членот 18 се поднесува до одговорното лице кај работодавачот со својство на правно лице (директор или друго овластено лице), односно до работодавачот со својство на физичко лице или друго лице кое тие ќе го овластат (Член 19).

Согласно член 12 од истиот закон, работодавачот, односно одговорното лице кај работодавачот е должно веднаш, а најдоцна во рок од осум дена од денот на приемот на барањето за заштита од вознемирување на работно место, на страните да им предложи посредување како начин на разрешување на спорниот однос и да им предложи да изберат лице од листата на посредници, Посредникот е неутрално лице кое посредува меѓу страните со цел за решавање на нивниот спорен однос. Посредникот се избира од редот на листата на посредници кои ги определува работодавачот од редот на вработените. Работодавачот кај кого се вработени 50 или повеќе вработени е должен да состави листа на посредници кои ќе посредуваат меѓу страните во случај на вознемирување на работно место.

⁴³ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 35-36.

Согласно член 31 од законот, вработениот кој смета дека е изложен на вознемирување на работно место, а кој не е задоволен од исходот на постапката за заштита од вознемирување на работно место кај работодавачот, може да поднесе тужба до надлежниот суд. Споровите поведени согласно со овој закон имаат карактер на работни спорови.

Глоба во износ од 6,000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач - правно лице, ако врши вознемирување на работно место и го злоупотребува правото на заштита од вознемирување на работно место. Глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице ќе му се изрече за прекршокот на одговорното лице во правното лице. Глоба во износ од 600 до 900 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач - физичко лице за наведниот прекршокот.

Во членот 30, е утврдено дека поведувањето на постапка за заштита од вознемирување на работно место, како и учеството во таа постапка како сведок, не може да биде основ за ставање на вработениот во понеповолна положба во поглед на остварување на правата и обврските од работен однос, поведување на постапка за утврдување на дисциплинска, материјална и друга одговорност на вработениот, откажување на договорот за вработување, односно престанок на работниот однос на вработениот од деловни причини, во рок од две години од денот кога е поведена постапка за заштита од вознемирување или од денот кога учествувал како сведок во постапка за заштита од вознемирување на работно место.

Во однос на прашањето за товарот на докажување во случаите со вознемирување на работното место⁴⁴, информираме дека ако во текот на постапката тужителот го сторил веројатно постоењето на вознемирување на работно место, товарот на докажувањето дека немало конкретно однесување кое претставува вознемирување на работно место е на тужениот. (Член 33)

Во однос на прашањето за достапноста по однос на правото на надомест на штета во врска со вознемирувањето на работното место⁴⁵, известуваме дека е достапно за сите жртви, вклучително и во ситуациите кога работникот е под притисок да даде отказ од причини поврзани со сексуалното вознемирување, преку механизмот на заштита на незаконскиот престанок на работниот однос од инспекциските служби. Во ситуации кога имаме незаконски престанок на работниот однос, со конечна одлука на работодавачот, инспекциските органи, согласно своите овластувања, можат да го спречат незаконскиот отказ од работа, преку правниот основ уреден со членот 262 од Законот за работните односи, односно да извршат одлагање од извршување на конечна одлука на работодавач, до донесување на правосилна судска одлука во заведен работен спор.

⁴⁴ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 36.

⁴⁵ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 36.

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

Член 28

Со цел да се обезбеди вистинска примена 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 отказ врз основа на нивниот статус или активности кои ги вршат како претставници на работниците во претпријатието;
- б) им се обезбедени соодветни средства кои се сметаат за соодветни да 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.

Анекс на член 28

За целите на примена на овој член, поимот “претставници на работниците” значи лица кои се признати како такви, согласно со националното законодавство или практика.

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

За време на извештајниот период, до Државниот инспекторат за труд не се доставени барања од претставници на вработените за заштита на нивните права во врска со остварување на нивните права и обврски како претставник на вработените.

Во однос на прашањата на Комитетот кои се однесуваат на одредбите кои ги заштитаат правата на претставниците на работниците освен синдикалните претставници⁴⁶, информираме дека Законот за работните односи поконкретно ја уредува заштитата на синдикалните претставници, а за останатите вработени се применуваат останатите одредби за заштита на работниците. Вакви одредби не содржат ниту Општите колективни договори.

Во поглед на барањето информации на Комитетот за пресметување на штетите за вакви случаи во рамките на граѓанското право како и околностите под кои ваквите активности се достапни за надомест на штета⁴⁷, информираме за следново:

Меѓу неосновани причини за откажување на договорот за вработување, согласно со член 77 од Законот, е и членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор. Но, согласно член 102 од истиот закон, ако судот донесе одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа по правосилноста на одлуката, ако тоа го бара. Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му ја исплати бруто платата која

⁴⁶ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 37-38.

⁴⁷ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр. 37-38.

би ја земал кога би бил на работа, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување, намалена за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.

Во однос на констатацијата на информациите од страна на Комитетот дека државата не финансира синдикати или нивни здруженија на повисоко ниво и прашањето околу одредбата која потврдува дека трошоците не се на сметка на претставниците на работниците, вклучувајќи ги и претставниците на синдикатите⁴⁸, информираме дека нема одредба која потврдува дека трошоците не се на сметка на претставниците на работниците и претставниците на синдикатите.

⁴⁸ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр.38.

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

Член 29

Со цел да се обезбеди вистинска примена на правото на работниците да бидат информирани и консултирани во постапките за колективен технолошки вишок, страните-договорнички се обврзуваат да осигурат дека работодавците ги информираат и консултираат претставниците на работниците правовремено пред таквите постапки за колективен технолошки вишок, 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 реорганизирање или задржување на засегнатите работници.

Анекс на член 29

За целите на примена на овој член, поимот “претставници на работниците” значи лица кои се признати како такви, согласно со националното законодавство или практика.

Во однос на прашањата на Комитетот за тоа дали националното законодавство го гарантира правото на претставниците на работниците за добивање на сите релевантни информации за време на целиот процес на консултации⁴⁹ како и санкциите во случај работодавачот не успее да ги извести претставниците на работниците за планираните отпуштања од работа, вклучувајќи ги и превентивните мерки дека отпуштањата нема да се случат пред да се исполни обврската на работодавачот во поглед на информирање и консултирање со претставниците на работниците⁵⁰, информираме за следново:

За време на извештајниот период, Законот за работните односи се измени. Така, со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи, објавен во “Службен весник на Република Македонија” бр. 129/15 се менува износот на глобите. Имено, согласно член 265, глоба во износ од 3000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач-правно лице доколку не обезбеди информирање и консултирање на работникот при колективните отпуштања. За истите прекршоци, на одговорното лице во правното лице, ќе му се изрече глоба во износ од 30% од одмерената глоба за правното лице, додека пак глоба во износ од 300 до 450 евра во денарска противвредност ќе му се изрече на работодавач-физичко лице.

Глобите предвидени со Законот за работните односи директно упатуваат на гарантирање на правото на претставниците на работниците за добивање на сите релевантни информации за време на целиот процес на консултации, како и на санкционирање на работодавачот доколку не ги извести претставниците на работниците за планираните отпуштања од работа.

⁴⁹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр.40.

⁵⁰ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XX-3 (2014), (Република Македонија, членови 2, 4, 5, 6, 21, 26, 28 и 29 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2015), стр.41.

АНЕКС 1

АНЕКС КОН ПЕТТИОТ ИЗВЕШТАЈ ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА РЕВИДИРАНАТА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЛБА

Овој Анекс ги содржи во целост добиените информации, предлози, мислења и забелешки на Сојузот на синдикатите на Македонија по однос на Заклучоците на Европскиот Комитет за социјални права од 2014 година, а во врска со усогласеноста и неусогласеноста на состојбата во нашата држава со одредбите од Повелбата од тематската група „Работнички права“

(Член 2 (ставови 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 7), Член 4 (ставови 2, 3 и 5), Член 5, Член 6 (ставови 1, 2, 3 и 4), Член 21, Член 26 (ставови 1 и 2), Член 28 и Член 29).

Сојузот на синдикатите на Македонија го разгледа Извештајот доставен од Министерството за труд и социјална политика. Се работи за Извештај кој МТСП во соработка со другите министерства и институции секоја година го изготвува и доставува до Европскиот Комитет за социјални права при Советот на Европа. Оваа година во подготовка е V (петтиот) Извештај за имплементацијата на прифатените одредби од Европската Социјална Повелба (ревидирана), по однос на прифатените одредби од повелбата, кои се однесуваат на тематската група „Работнички права“.

Според доставениот Извештај, Заклучоците на Комитетот за Република Македонија се однесуваат на 20 ситуации и тоа:

9 заклучоци за усогласеност: Членови 2§2, 2§3, 2§5, 2§6, 2§7, 5, 6§3, 6§4.

2 заклучока за неусогласеност: Членови 2§1, 6§1,

Во однос на другите 9 ситуации поврзани со членовите 4§2, 4§3, 4§5, 6§2, 21, 26§1, 26§2, 28 и 29, Комитетот има потреба од дополнителни информации со цел да ја испита ситуацијата. Комитетот смета дека отсуството на побараните информации се сведува на прекршување на обврската за известување прифатена од страна на Република Македонија во согласност со Повелбата. Комитетот бара од Владата да ја поправи оваа ситуација со тоа што ќе ги даде тие информации во следниот извештај.

Во врска со доставениот текст на Извештајот, ССМ ги дава следните:

Предлози, мислења и забелешки

1. Во текстот кој се однесува на заклучоците за усогласеност на членовите 2/2; 2/3; 2/4; 2/5; 2/6; 2/7; 5; 6/3 и 6/4 да се наведе точниот назив – Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанство. Во врска со истиот текст, ССМ истакнува дека треба да се провери важењето и примената на ОКД за јавен сектор, односно неговата усогласеност со ЗРО пред се од аспект на важењето и опфатот на субјектите на кои овој ОКД се однесува.
2. Во врска со заклучокот за неусогласеност на член 2/1 и прашањето на Комитетот дали постојат ограничувања на дневно и неделно работно време и дали дневните и неделните работни часови варираат помеѓу одредени максимални и минимални бројки, посочуваме на одредбите од член 123 став 4,5 и 124 од ЗРО.

Во врска со заклучокот на Комитетот дека состојбата во РМ не е во согласност со член 2/1 од Повелбата (бидејќи часовите поминати во подготвеност за работа на медицинскиот персонал се смета како период на одмор) ССМ смета дека е потребно усогласување на регулативата во правец на ставот на Комитетот.

3. Во врска со прашањето на Комитетот (Член 4 став 3) за дефинирање на еднаква работа или работа со еднаква вредност според ЗРО, ССМ укажува дека дефиницијата на член 108 од ЗРО не е најпрецизна во смисла на одразување на правото на еднаква плата за работа со еднаква вредност, ниту пак постои методологија за уредување на параметрите на поимот – работа со еднаква вредност.
4. Во врска со Член 4 став 5 – ограничување на одбитоци од плата укажуваме на ограничувањата содржани покрај во ЗРО и во Законот за извршување.
5. Во врска со член 5 – Право на организирање, Комитетот забележува дека правото на организирање е ограничено на членови на државни и административни органи, укажуваме дека во ССМ функционира Македонскиот полициски синдикат, Синдикатот на одбранбениот и безбедносниот сектор, Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на РМ (организиран е Синдикат на УПОЗ)
6. Во врска со заклучокот на Комитетот дека состојбата во РМ не е во согласност со член 6/1 од Повелбата, а во насока на дополнување на текстот на Извештајот ССМ ги дава следните дополнувања:
 - Користејќи го Националниот економско-социјален Совет (НЕСС) како модел, Сојузот на синдикатите на Македонија и социјалните партнери основаа ЛЕСС (локални економско-социјални совети) во Куманово, Штип, Струмица, Битола, Гостивар, Тетово и во Град Скопје, Гази Баба, Прилеп, Ресен, Свети Николе и Велес.
 - Во однос на КД во јавниот сектор, синдикатите во состав на ССМ ги имаат склучено следните КД на ниво на дејност (сектор) :

Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на РМ има потпишано два грански колективни договори:

- Колективен договор за здравствена дејност на РМ;
- Колективен договор за социјална заштита во РМ

Македонскиот полициски синдикат со Министерството за внатрешни работи има склучено:

- Колективен договор на Министерството за внатрешни работи

Синдикатот на работниците од шумарството, дрвната индустрија и енергетика на РМ има склучено:

- Колективен договор за работниците од ЈП за стопанисување со шуми „Македонски шуми” - П.О. Скопје.

Колективен договор на Министерството за одбрана

- Во врска со заклучокот на Комитетот по однос на член 6/2 од Повелбата, а во насока на доставување на бараните информации, ССМ истакнува дека е пописник на Општиот Колективен Договор (ОКД) за приватниот сектор од областа на стопанството, а доставува и податоци за Колективни договори на ниво на гранка, потпишани од синдикатите во состав на ССМ и тоа:

ПРЕГЛЕД на колективни договори

ОПШТИ КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ				
Р. Бр.	Синдикат	Колективен договор	Дата на потпишување / Дата на објавување	Важност
1.	ССМ	Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (пречистен текст)	Утврден 13.05.2014 Сл.весник на РМ бр 115/14	31.12.2015 год.
		СПОГОДБА за изменување и дополнување на ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството	Сл.весник на РМ бр 119/15	Јули 2017
		СПОГОДБА за изменување и дополнување на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството	од 9.08.2016 година, Сл. весник на РМ бр.150 /16	
2.	ССМ КСС	Општ колективен договор за јавниот сектор во Република Македонија	Во тек преговори	
ПОСЕБНИ КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ				
1.	СЕСЕМ 1	КД за ЕНЕРГЕТИКА	Потпишан 3.03.2016год. Сл.весник на РМ бр.47/16	Две години 3.03.2018 год.
По истекот на рокот за кој е склучен овој колективен договор, неговите одредби ќе се применуваат и понатаму се до склучување на нов колективен договор.				
2.	СУТКОЗ 3	КД за КОМУНАЛНИТЕ ДЕЈНОСТИ	Потпишан 23.06 2006 год. Сл.весник на РМ бр.107/06	Пет години до 23.06.2011
по истекот на рокот за кој е склучен овој договор неговите одредби ќе се применуваат и понатаму се до склучување на нов колективен договор				
		КД за ЗАШТИТНИ ДРУШТВА на МАКЕДОНИЈА	потпишан 15.09.2014год. Сл.весник на РМ бр.151 /14	Две години до 15.09.2016 год
ако важењето на КД не се продолжи во рокот неговите одредби се применуваат до склучување на нов колективен договор				

		КД за УГОСТИТЕЛСТВО на РМ	Сл.весник на РМ бр. 2/08	Пет години до 27.12.2012
		по истекот на рокот за кој е склучен овој договор неговите одредби ќе се применуваат и понатаму до склучување на нов колективен договор		
3.	СТКЧ 2	КД за ТЕКСТИЛНА ИНДУСТРИЈА на РМ	Потпишан 3.12.2015 год Сл.Весник на РМ бр. 220/15	Две години до 3.12.2017
		Доколку страните кои го случиле овој колективен договор не покренат постапка за измени и дополнување на овој договор или не склучат спогодба важењето на овој колективен договор се продолжува за две години		
		КД за КОЖАРСКА И ЧЕВЛАРСКА ИНДУСТРИЈА на РМ	склучен на 3.12.2015 год. Сл.Весник на РМ бр. 220/15	Две години до 3.12.2017
		Доколку страните кои го случиле овој колективен договор не покренат постапка за измени и дополнување на овој договор или не склучат спогодба важењето на овој колективен договор се продолжува за две години		
4.	АГРО 3	1. КД за вработените од ТУТУНСКОТО СТОПАНСТВО (пречистен текст)	Потпишан 26.06.2014 год. Сл.Весник на РМ бр. 115/14	Две години до 26.06.2016 год
		СПОГОДБА за продолжување на колективниот договор за вработените од тутунското стопанство	Потпишан 23.06.2016 год. Сл.Весник на РМ бр. 137/16	
		ако не се склучи спогодба за продолжување, на овој колективен договор се продолжува за две години		
		2. КД за вработените во ЗЕМЈОДЕЛСТВОТО И ПРЕХАНБЕНАТА ИНДУСТРИЈА Најниска основна плата - земјоделеие - 9.900,00 - прех.инд. - 10.150,00	Потпишан 23.09.2015 год. Сл.Весник на РМ бр. 175/15	Две години до 23. 09.2017
		СПОГОДБА за утврдување на најниска основна плата (пресметковна вредност за единица коефициент за најнизок степен на сложеност) - земјоделеие - 10,100 ден. - прехранбена инд. - 10,400 ден.	Склучена на ден 24.12.2015 год. Сл.Весник на РМ бр. 3/16	Две години до 23. 09.2017
		КД за вработените во ЗЕМЈОДЕЛСТВОТО И ПРЕХАНБЕНАТА ИНДУСТРИЈА (пречистен текст)	Склучен на 24.12. 2015 год. Сл.Весник на РМ бр. 3/16	
		3. КД за вработените во водостопанство	Во тек се преговори	

5.	СХНМ 1	1. КД за ХЕМИСКА ИНДУСТРИЈА	Потпишан на 10.01.2013 год. Сл. весник на РМ бр.10/13	Три години до 10.01.2016 год
		по истекот на рокот за кој е склучен овој колективен договор, неговите одредби и понатаму се применуваат до склучување на нов колективен договор		
6.	Здравство 2	1. КД за ЗДРАВСТВЕНА ДЕЈНОСТ на РМ - КД за изменување и дополнување на КД за здравствената на РМ Спогодба за утврдување најниска плата (најниска плата 12.167,00 ден.) (минимална плата 15.172,00 ден.) АНЕКС за дополнување на КД за здравствена дејност на РМ АНЕКС за изменување и дополнување на КД за здравствена дејност на РМ	Потпишан 03.05 2006 год Сл.весник на РМ бр. 60/06 Сл.весник на РМ бр. 33/11 Сл.весник на РМ бр. 5/13	
		АНЕКС за изменување и дополнување на КД за здравствена дејност на РМ	Сл.весник на РМ бр. 118/15	
		АНЕКС за изменување и дополнување на КД за здравствена дејност на РМ	Сл.весник на РМ бр. 3/16	
		СПОГОДБА за дополнување на спогодбата за утврдување на најниска плата за најнизок степен на сложеност и за начинот на пресметување и исплата на платите во здравствената дејност	Потпишана на 22.07.2016 год. Сл.весник на РМ бр.137 /16	
		АНЕКС за изменување и дополнување на колективниот договор за здравствена дејност на Република Македонија	Склучен на 22.07.2016 год, Сл. весник на РМ бр. 137/16	
7	МПС 1	2. КД за СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА на РМ - КД за Изменување и дополнување на КД за социјална заштита на РМ Спогодба (најниска плата за најнизок степен на сложеност 10.75600 ден. Основна плата не пониска од 12.713,00)	Потпишан на 6.06.2006 год. Сл. весник на РМ 83/06 Потпишан 30.01.2009 год Потпишана 18.01.2010 год	
		1. КД на МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ВНАТРЕШНИ РАБОТИ	Сл. весник на РМ 69/15	Две години до април.2017 год..
		КД за изменување и дополнување на КД на МИНИСТЕРСТВОТО ЗА	Сл. весник на РМ 227/15	

		ВНАТРЕШНИ РАБОТИ		
		КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР за изменување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи,	склучен на 2.09.2016 година, Сл. весник на РМ бр.177 /16	
		КОЛЕКТИВЕН ДОГОВОР за изменување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи	склучен на 14.10. 2016 година, Сл. весник на РМ бр.197/16	
		- по истекот на рокот одредбите на колективниот договор се применуваат до склучување на нов колективен договор		
8.	МБО 1	КД на МИНИСТЕРСТВОТО ЗА ОДБРАНА	Потпишан на 11.06.2013 год Сл. весник на РМ бр. 108/13	Две години до 11.06.2015 год. -
		по истекот на рокот одредбите на колективниот договор се применуваат до склучување на нов колективен договор		
9.	УПОЗ 1	1. Колективен договор на ДЕЖАВНИТЕ, ПРАВОСУДНИТЕ ОРГАНИ И ОРГАНИТЕ НА ЛОКАЛНАТА САМОУПРАВА НА РМ	Потпишан на 23.10.1995год Сл. весник на РМ бр. 53/95	Неопределено време
		- КД за изменување и дополнување на КД на државните, правосудните органи и органите на локалната самоуправа на РМ	Сл.весник на РМ бр. 112 /09	
10.	СШДЕ 1	Измените и дополнувањата на Колективниот договор за работниците во (за опишување со шуми (во кој влегуваат и седум пилани)	3.9.2014 година	Три години 3.9.2017 година
<p>Напомена: Согласно одлука на Советот на ССМ од 28.12.2016 година, синдикатите: АГРО, СУТКОЗ, УПОЗ И СИЕР - <u>НЕ СЕ ЧЛЕНКИ НА ССМ</u></p>				

8. Во врска со член 6/3, ССМ укажува дека член 51 од ОКД за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ уредува постапка пред арбитража во случај на колективен работен спор, а став 6 од истиот член утврдува дека одлуката на арбитерот е конечна и извршна за страните на спорот.
9. Во врска со член 6/4, укажуваме на одредбите од член 32 став 3 и 4 од Законот за вработените во јавниот сектор каде е уредено дека при остварување на правото на штрајк вработените во јавниот сектор се должни да обезбедат минимум непречено извршување на функциите на институцијата и неопходно ниво на остварување на правата и интересите

на граѓаните, а раководното лице на институцијата, согласно со Закон и со КД, со акт го определува начинот на извршување на надлежностите, односно дејностите од јавен интерес на институцијата за време на штрајк и бројот на вработени кои ќе ги извршуваат надлежностите за време на штрајк.

10. Во врска со член 26/1 и 26/2 - Сексуално вознемирување (и морално вознемирување), укажуваме на Законот за заштита од вознемирување на работно место, каде се уредени правата и обврските на работниците и работодавачите за спречување и заштита од вознемирување на работното место (вклучувајќи го и сексуалното вознемирување).

Заштитата е обезбедена во постапка кај работодавачот, но и во судска постапка. Товарот на докажување во овие постапки е на страната на тужениот.

Правната служба на ССМ обезбедува бесплатна правна заштита за своите членови за права од работен однос, вклучително и за правото и заштитата од вознемирување на работните места. Податоците говорат дека во компаниите каде работниците се синдикално организирани истите преку активностите на ССМ се информирани, обучени и оспособени да ги препознаат злоупотребите на нивните права и начинот и постапката за нивното остварување и заштита и од тие причини во тие компании најчесто немаме обраќања за заштита од вознемирување на работните места или пак евентуалните обраќања се решаваат со разговор, предупредување и превентивно делување.

11. Во врска со член 28, ССМ укажува дека покрај заштита на правата на синдикалните претставници уредени со ЗРО и КД, на иницијатива на ССМ еднаква заштита е обезбедена и за претставниците на вработените за безбедност и здравје при работа согласно измените на Законот за БЗР (сл. весник бр. 158 од 2014)

Периодот на заштита е за време на обавување на функцијата и 2 години по престанокот на истата.

Член 28 од Законот за безбедност и здравје при работа (БЗР) уредил дека Претставникот за БЗР има право на посебна заштита од работен однос што ја има и претставникот на синдикат кај работодавачот согласно со закон и КД.

Член 30 став 2 од Законот за БЗР уредил дека работодавачот мора на претставникот на вработените за БЗР мора да му обезбеди непречено вршење на неговата функција, преку обезбедување насоодветно време и потребни средства без намалување на платата, при што не смее да го стави во неповолна состојба поради неговите активности.

Организирање и спроведување на обуките на вработените и нивните претставници е на товар на работодавачот. (член 31 став 6 Закон за БЗР)

Правото на синдикално организирање е уредено со Уставот на РМ и глава 18 – Синдикати и здруженија на работодавачи од Законот за работни односи.

Член 199 од ЗРО уредил дека работодавачот е должен на најбројниот репрезентативен синдикат да му обезбеди просторни услови за вршење на дејноста и навремено и успешно вршење на правата на заштита и промовирање на интересите на членството.

Член 200 од ЗРО е уредена заштитата на синдикалните претставници.

Условите за работа на синдикатот се уредени со глава 13 од ОКД за приватниот сектор во областа на стопанството

Член 54 од ОКД вели дека работодавачот е должен да создаде услови за извршување на активностите на синдикатот, односно согласно член 56 став 2 од ОКД, работодавачот обезбедува стручни, административни и технички услови за работа на синдикатот.

Член 57 од ОКД ја уредува посебната заштита на синдикалниот претставник (не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во неповолна положба вклучувајќи го и престанокот на работниот однос) која трае за време на неговиот мандат и две години потоа

12. Во врска со член 29 – Право на информации и консултации во постапка за колективен технолошки вишок, укажуваме дека во член 265/став 1/точка 9 се уредени глоби за прекршок на работодавач - правно лице, одговорното лице во правното лице, како и на работодавач – физичко лице ако не обезбеди информирање и консултирање на работникот во смисла на член 95 (при колективни отпуштања).

МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

АНЕКС

**КОН ПЕТТИОТ ИЗВЕШТАЈ ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА
РЕВИДИРАНАТА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЛБА**
Поднесен од страна на Република Македонија во врска со
бараните информации за

Член 1 (Став 4) и

Член 15 (Став 1)

**поврзани со заклучоците за неусогласеност поради недостаток на
информации, објавени во Заклучоците на Европскиот Комитет за
социјални права од 2016 година.**

Скопје, ноември 2017 година

ЧЛЕН 1 - Право на работа

Член 1§4

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на работа, страните-договорнички се обврзуваат да обезбедат или да унапредат соодветно стручно насочување, обука и рехабилитација.

Во однос на прашањето на Комитетот, со која законска основа во Република Македонија се обезбедува пристап до стручното насочување и доквалификација, што вклучува и образование за возрасни, за странски лица без ограничувања поврзани со времетраењето на нивниот престој⁵¹, информираме за следново:

Согласно член 3 од Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност се уредуваат задачите на Агенцијата за вработување во делот на размената на трудот, каде спаѓаат:

- евидентирање на работодавачите и нивните потреби од работници;
- примања на понуди за слободни работни места од работодавачите и идентификување на потребите на работодавачот според условите во искажаните потреби од работници;
- евидентирање на невработените лица според нивните квалификации, знаења и искуства;
- евидентирање на другите лица кои се пријавуваат во Агенцијата, според нивните квалификации, знаења и искуства,
- донесување и имплементирање на оперативни планови за активни мерки и програми за вработување,
- споредување на потребите на работодавачот со квалификацијата, знаењето и искуството на невработените лица;
- подготовка на индивидуален акциски план за согледување на способноста и професионалните вештини на невработеното лице и на друго лице кое бара работа и утврдување на видот и степенот на потребната помош за вработување;
- обезбедување информации на работодавачот и на невработените лица за пазарот на трудот;
- упатување на невработените лица на обука, преквалификација или доквалификација за вработување;
- помош на работодавачите при вработување на невработени лица со поволни услови;
- обезбедување посебни услуги за вработување на невработените инвалидни лица;
- **професионална ориентација** на невработените и други лица заради избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор;
- следење на искажаните нереализирани потреби од работници кај работодавачот;
- истражување, следење и анализирање на појавите и движењата на пазарот

⁵¹ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XXI-1 (2016), (Република Македонија, членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2017), стр.13.

- на трудот;
- обезбедување стручна и географска мобилност на работната сила заради усогласување на понудата и побарувачката од работна сила во Република Македонија и странство;
- воспоставување и одржување на добри односи и соработка на Агенцијата за вработување на Република Македонија со работодавачите и лицето кое донесува одлуки за избор при вработување и
- обезбедување права по основа на осигурување во случај на невработеност.

Во член 19 од истиот Закон е уредено дека услугите од размената на трудот за невработените и други лица што бараат работа од Агенцијата се состојат особено во:

- собирање информации од невработеното лице при пријавувањето во Агенцијата за пополнување на обрасци и документи, со разговор- интервју на невработеното лице со одговорно лице во Агенцијата;
- прибирање податоци од невработеното лице за неговите квалификации, знаења и способности, заради селекција и упатување на работно место;
- процена на потребите на невработеното лице од услугите во Агенцијата;
- информирање на невработеното лице за времето и начинот на пријавување во Агенцијата;
- обезбедување информации на невработените и други лица за видот на услугите и начинот што можат да ги добијат од Агенцијата;
- евиденција на невработените лица во Агенцијата заради вработување или остварување на права по основа на невработеност;
- советување и упатување на невработените и други лица кои бараат работа за **професионална ориентација** заради избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор;
- пребарување по досиеата на невработените лица, заради пронаоѓање квалификувани невработени лица, според стручните способности, односно работите што можат и бараат да ги работат;
- обезбедување информации на невработените и други лица кои бараат работа за слободните работни места од одговорното лице во Агенцијата во врска со вработувањето;
- разговор и упатување на невработените лица до работодавачот кој пријавил потреба од работници;
- давање совети на невработените и други лица кои бараат работа како сами да бараат работа преку огласи, контакти со работодавачите и на друг начин;
- тестирање и советување на невработените и други лица кои бараат работа за избор на занимање за кое лицето има најмногу интерес и способности, за кое се бара и занимање кое одговара на знаењето и способностите на лицето;
- организирање на обука и давање совети за надоградување на способностите на невработените лица, заради вработување;
- давање услуги на невработените лица во работни клубови за пренесување знаења и техники за наоѓање работа;
- координирање на обуката, преквалификација и доквалификација во јавните и приватните установи од областа на образованието на лицата за време на обуката, преквалификацијата или доквалификацијата;

- барање работни места за невработени лица со високи квалификации, за невработени инвалидни лица и лица кои подолго време чекаат вработување;
- информации за дефицитарните занимања и за можности за вработување;
- одржување и чување на евиденцијата на невработените лица.

Во горенаведениот закон постои и посебен дел: **ПРОФЕСИОНАЛНА ОРИЕНТАЦИЈА НА НЕВРАБОТЕНИТЕ И ДРУГИ ЛИЦА КОИ БАРААТ РАБОТА.**

Под професионална ориентација се подразбира помошта која Агенцијата ја дава на невработените и други лица кои бараат работа за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор и информирање на потребите од одделни занимања и можностите за вработување.

Професионалната ориентација го опфаќа и индивидуалното советување при избор на занимање според желбите, интересот и способностите на лицата за одредено занимање и потребите и можностите на пазарот на трудот.

Советување за професионална ориентација се дава на невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица, ако тоа е од значење за избор на нивното занимање и професионалниот развој.

Советување за професионална ориентација врши Агенцијата на чие подрачје лицето кое бара совет има живеалиште.

За учениците од завршните години на сите степени на образование советување за професионална ориентација врши Агенцијата на чие подрачје се наоѓа образовната установа.

За учениците од завршните години на основното и средното образование Агенцијата е должна, во соработка со надлежните установи од областа на образованието, да организира советување во врска со изборот на занимање преку: предавања од научни и стручни работници, посета на изложби, филмски претстави, посета на претпријатија во врска со вработувањето, установи и друго.

Агенцијата по извршеното индивидуално советување и тестирање за избор на занимање врз основа на посебните квалитети, знаења, интереси и склоности на ученикот, му препорачува избор на најсоодветен вид занимање.

Користењето на услугите на советување за професионална ориентација е бесплатно и се врши на начин утврден со акт на Агенцијата.

Инаку, во сите услуги и активни мерки за вработување што ги спроведува Агенцијата за вработување на Република Македонија имаат право да учествуваат само евидентирани невработени лица. Странските државјани имаат право да бидат евидентирани како невработени, но само доколку им престанал работниот однос пред истекот на работната дозвола и тоа за времетраење додека важи работната дозвола. Притоа, тие не учествуваат во услугите и активните мерки за вработување.“

Во однос на барањето на Комитетот за обезбедување на дополнителни информации во врска со стручното насочување односно прашањето дали пазарот на труд нуди бесплатно стручно насочување за вработени и невработени лица, кои се расходите наменети за таквите услуги, како се кадровски опремени и колкав е бројот на корисници да може да ја оцени усогласеноста на состојбата во РМ со Член 1, став 4 од Повелбата⁵², информираме за следново:

Професионалната ориентација и кариерното советување имаат за цел да им овозможат на невработените лица кои бараат работа, да се стекнат со вештини за истражување на можностите за кариера, вештини за барање работа и планирање на сопствениот кариерен развој.

Професионална ориентација и кариерно советување се спроведува преку примена на техники за проценка на карактеристиките на невработените лица, индивидуално и групно советување и планирање на кариерниот развој, изработка на кариерни планови и др.

Професионалната ориентација ги подразбира услугите на Агенцијата за вработување на Република Македонија за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор и информирање за потребите од одделни занимања како и можностите за вработување.

Агенцијата за вработување на Република Македонија дава поддршка на корисниците на своите услуги во развојот на вештини за кариерен развој преку следните активности:

- Давање информации (индивидуално или групно низ работилници, со користење на материјали во печатена или електронска форма);
- Користење на алатки за самопомош кои треба да им помогнат на корисниците да донесуваат одлуки и да стекнуваат вештини за управување со сопствениот кариерен развој;
- Примена на Батерија инструменти за професионална ориентација и други техники за проценка;
- Кариерно советување во групи;
- Индивидуално кариерно советување и изработка на кариерни акциски планови и др.

Користењето на услугите на советување за професионална ориентација е бесплатно.

Активностите за професионална ориентација и кариерно советување ги реализираат кариерните советници во центрите за вработување преку индивидуална или групна работа со корисниците на услугите. Во 2016 година во соработка со УСАИД Проектот „Младинска мрежа за стекнување на вештини за вработување - YES мрежа” беа одржани обуки за вработените од последните 7 центри за вработување и дополнителни вработени од останатите центри за вработување, за кариерни советници, за моделот за групно кариерно советување и за примена на Батеријата инструменти за професионална ориентација (изработена

⁵² Европски комитет за социјални права, Заклучоци XXI-1 (2016), („Република Македонија”, членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2017), стр.13.

во Проектот). Со сите обуки за времетраење на Проектот, од сите центри за вработување вкупно 66 вработени беа обучени за кариерни советници, користење на алатки за самопроценка, изработка на кариерни акциски планови и др. Исто така беа обучени и за групно кариерно советување врз основа на примена на новиот Модел за групно кариерно советување.

Во текот на 2016 година во услугата Професионална ориентација и кариерно советување учествувале 3061 невработено лице од кои 1,621 се жени, а 2,001 (65.37%) се млади невработени лица до 29 години.

Покрај невработените лица во рамките на професионалната ориентација беа реализирани и активности со учениците од основните и средните училишта, односно индивидуално советување за професионална ориентација добиле 201 ученик од основни училишта и 9 ученици од завршните класови на средните училишта.

Во однос на барањата на Комитетот дека следниот т.е. сегашниот извештај треба да појасни дали продолжувањето со стручни обуки (преквалификација и доквалификација), исто така го организираат директно и работодавците и дали програмите за обуки се достапни и за активно вработените лица, како и барањето сегашниот извештај да содржи ажурирани информации во врска со процентот на невработени и вработени лица кои учествуваат во континуирани стручни обуки⁵³, информираме за следново:

Програмите за обука, преквалификација или доквалификација се организираат на барање на работодавач, во чии простории и за чии потреби се оспособуваат невработените лица. Притоа, работодавачот доставува план и програма за обука, а воедно назначува лице кое е вработено кај работодавачот и ќе биде ментор на обуката. Овие обуки траат најмногу до 3 месеци, а Агенцијата за вработување на Република Македонија ги покрива сите трошоци за невработените лица.

Работодавачите можат да организираат обука, преквалификација или доквалификација и за своите вработени работници, но Агенцијата за вработување на Република Македонија нема учество во тоа.

Обука, преквалификација и доквалификација како услуга од размената на пазарот на трудот е предвидена со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност. Притоа, оваа услуга Агенцијата за вработување на Република Македонија ја дава само на евидентираниите невработени лица.

Во 2016 година, потпишани се 458 договори со невработени лица за обука кај 177 работодавачи, а вработени се 355 лица. Оваа активност во 2016 година се реализираше преку ИПА Проектот „Поддршка за вработување на млади лица, долгорочно невработени и жени“.

⁵³ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XXI-1 (2016), (Република Македонија, членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2017), стр. 14.

Инаку, Агенцијата за вработување на Република Македонија реализира повеќе видови обуки кои имаат за цел зголемување на можностите за вработување на невработените лица, чии резултати се прикажани во годишниот извештај за работа на Агенцијата за вработување на Република Македонија за 2016 година.

ЧЛЕН 15 - Право на лицата со посебни потреби на независност, социјална интеграција и учество во општествениот живот.

Член 15§1

Со цел да се обезбеди ефикасно остварување на правото на лицата со посебни потреби на независност, социјална интеграција и учество во општествениот живот, без оглед на нивната возраст, природата и потеклото на нивниот инвалидитет, страните-договорнички се обврзуваат да преземат неопходни мерки за да им овозможат на лицата со посебни потреби ориентација, образование и стручна подготовка во рамките на општата програма онаму каде што е тоа можно или онаму каде што тоа не е можно, преку специјализирани јавни или приватни тела.

Во врска со барањето на Европскиот Комитетот за социјални права на релевантни податоци за реформата поврзана со категоризација на лицата со посебни потреби⁵⁴, информираме за следново:

Владата на Република Македонија во соработка со Канцеларијата на УНИЦЕФ во Скопје и нивните долгогодишни партнери од владиниот и невладиниот сектор промовираа македонскаа верзија од „Меѓународната класификација на здравје и попречености и нивно функционирање” - алатка која што ќе помогне да се промени начинот на кој гледаме и одговараме на потребите на децата со попреченост и ќе овозможи нивна поголема инклузивост во општеството. Истовремено овој настан го означил почетокот на нова фаза од кампањата „Биди фер. За детство без пречки.. Ајде да ги видиме способностите на децата и да го ослободиме потенцијалот на секое дете!“.

Дополнително, во периодот од 2009 до 2015 година, Министерството за труд и социјална политика отвори 28 дневни центри кои нудат социјални услуги за децата со инвалидитет на возраст под 18 години. Нивните цели вклучуваат обезбедување поддршка за семејствата и помош на родителите за спречување на институционализацијата на децата со инвалидитет.

Државата и општеството во целина, мора да водат грижа за сите граѓани. Грижата за лицата со попреченост мора да биде континуирана, како од фактички, така и од правен аспект. Вклучувањето на лицата со интелектуална попреченост во општествените и социјалните процеси, не е само нивно право и придобивка, туку тоа е институционална и морална обврска. Во таа насока Министерството за труд и социјална политика, активно, во континуитети со исклучителен напредок подготвува, предлага и имплементира мерки, активности, закони и стратегии со цел подобрување на условите за живот на оваа категорија на лица.

⁵⁴ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XXI-1 (2016), (Република Македонија, членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2017), стр. 17.

Креирањето на политиките, мерките и активностите, се темелат на сеопфатни анализи, состојби и трендови, на меѓународните стандарди и позитивните искуства во Европската унија, засновани на меѓународни и национални документи што ги регулираат правата на лицата со инвалидност.

Министерството за труд и социјална политика во своето работење правата на лицата со попреченост ги регулира согласно: Законот за социјална заштита, Законот за вработување на инвалидни лица, Закон за инвалидски организации, Закон за употреба на знаковниот јазик, Закон за национална база на податоци за лица со инвалидност и сл.

Во сферата на вработувањето на лицата со инвалидност во изминатиот период се уредија посебните услови за вработување и работење на инвалидни лица: при самостојно вршење на дејност како, во случај кога се вработени кај работодавец или имаат својство на работодавец, во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија и други државни институции.

Од исклучително значење е доделувањето на неповратни средства за вработување на неопределено време на невработено инвалидно лице, адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице доколку таа е потребна и набавка на опрема според критериумите, ослободување од даноци и обезбедување на средства за придонеси и финансиска поддршка во работењето.

Институционалната заштита на лицата со инвалидност се остварува преку мрежа на институции зависно од потребите на корисниците и тоа: Завод за рехабилитација на деца и младинци, Специјален завод Демир Капија и Завод за заштита и рехабилитација Бања Банско – Струмица.

Од ноември 2014 година во Заводот за заштита и рехабилитација „Бања Банско“ – Струмица се реализираше користење бесплатна услуга на рехабилитација и рекреација за деца кои се со пречки во менталниот и телесниот развој на возраст од 6-26 години и кои се корисници на правото на посебен додаток, при што предвидено е да бидат опфатени околу 1,600 деца. Услугата предвидува 5 дневен одмор (ноќевање со три obroka и ужина) за децата со пречки во развој и нивниот придружник (родител/старател/згрижувач), организиран превоз од Јавното сообраќајно претпријатие и реализација на Програма за работа со корисниците на услугата-деца со пречки во развојот. Во досегашниот период услугата е искористена од 178 деца и нивни родители.

Министерството за труд и социјална политика, односно Владата на РМ, донесе **Стратегија за деинституционализација во системот на социјалната заштита (2008-2018)**. Во соработка со невладиниот сектор, со процесот на деинституционализацијата, почнувајќи од 2008 година до денес, воспоставени се 17 станбени единици за организирано живеење со поддршка и тоа 9 во Неготино и 8 станбени единици во Град Скопје, во кои се сместени вкупно 81 корисник.

Со оваа форма на вонинституционална заштита, покрај корисници деинституционализирани од ЈУ „Специјален завод - Демир Капија“, опфатени се и корисници од ЈУ „Завод за рехабилитација на деца и младинци Топанско Поле“ –

Скопје, кои го завршија процесот на рехабилитација во оваа установа, од други установи во кои биле несоодветно сместени, како и корисници од матичните семејства како превенција од институционализација.

Министерството за труд и социјална политика во насока на обезбедување на поддршка на лицата со посебни потреби и нивните семејства во местото на живеење, продолжува да презема мерки и активности кои ќе бидат од голема помош за навремено детектирање и соодветна и стручна работа со оваа категорија на лица.

Министерството за труд и социјална политика со поддршка на средства од претпристапната помош на Европската Унија во текот на 2016-2017 година спроведуваше проект „Унапредување на услугите за социјално вклучување“ во кој една од главните компоненти беше воведување и стандардизација на услугата за персонална асистенција во Република Македонија. Како резултат на проектот и заради одржливост и оправданост на средствата кои беа обезбедени од страна на Европската Унија, но и заради реформските процеси во испораката на услугите за лицата со попреченост, Министерството за труд и социјална политика во последните измени и дополнувања на Законот за социјална заштита предложи измени во членот 10 во став 1 да се предвидат мерки за обезбедување на персонална асистенција за лицата со попреченост, што значи дека се дава основ Владата на Република Македонија да може да носи посебна програма за обезбедување на персоналната асистенција.

Поаѓајќи од потребата за оформување на дневни центри и други социјални сервисни служби за поддршка на децата и возрасните лица со попреченост и нивните семејства во местото на живеење, МТСП продолжува да развива мрежа од дневни центри како социјални сервисни служби за деца и адолесценти со попреченост, чија што бројка до денес изнесува вкупно 30 дневни центри за различни видови на попреченост и каде што својот ден го минуваат околу 500 корисници.

Во однос на барањето на Комитетот за понатамошни информации во сегашниот извештај во врска со условите за тестирање или испитување на децата со инвалидитет и го повторува своето прашање дали квалификациите со кои се стекнуваат овие ученици се еднакви на оние на другите ученици, без оглед на тоа дали се во редовни или специјални училишта и дали за нив се направени посебни подготовки за време на проверката на знаењето⁵⁵, информираме за следното:

Информациите од Секторот за основно и средно образование, при Министерството за образование и наука, упатуваат на следната состојба за бројот на деца со посебни потреби во основното образование:

⁵⁵ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XXI-1 (2016), (Република Македонија, членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2017), стр. 19.

- 2014/2015 година, деца со посебни образовни потреби (ПОП) кои учат во редовните основни училишта е 725, додека во посебните основни училишта 422 ученика;
- 2015/2016 година, деца со ПОП кои учат во редовните основни училишта е 707, додека во посебните основни училишта 537 ученика;
- 2016/2017 година деца со ПОП кои учат во редовните основни училишта е 725, додека во посебните основни училишта 457 ученика.

Родителите не се должни, согласно законските прописи, да приложат наод и мислење за видот и степенот на попреченоста на нивното дете, и оттука бројот на деца со посебни образовни потреби кои се вклучени во редовната настава може да биде и поголем.

Во врска со прашањето „Дали квалификациите со кои се стекнуваат овие ученици се еднакви на квалификациите на другите ученици, без оглед на тоа дали се во редовни или специјални училишта и дали за нив се направени посебни подготовки за време на проверка на знаењето“, ги доставуваме следните одговори:

- Сите деца имаат право на основно образование, и стекнатото основно образование е еднакво за сите без оглед дали се тоа деца со посебни образовни потреби или не. Со основното образование учениците се стекнуваат со општи и применливи знаења, што се потребни во секојдневниот живот или за натамошно образование.
- За полесно стекнување на знаењата и совладување на материјата од основното образование, за учениците со посебни образовни потреби, вклучени во редовните основни училишта, училиштето формира инклузивен тим составен од педагог, психолог, наставникот на ученикот, родителот, односно старателот на ученикот, специјален едукатор (доколку има), а по потреба може да се вклучи и лекарот на ученикот. Инклузивниот тим за секој ученик изготвува индивидуален образовен план согласно потребите на учениците. Владата на Република Македонија има вработено 131 специјален едукатор во редовните основни и средни училишта во Република Македонија, или поточно 74 во основните училишта и 57 специјални едукатори за средните училишта.
- Од страна на Бирото за развој на образованието, во соработка со УНИЦЕФ, во 2015 година изработен е Прирачник за наставници за формативно оценување во одделенската настава „Формативно оценување кај учениците со потешкотии во учењето“. Истиот посочува за начинот на формативно оценување на ученици со потешкотии во учењето; при што се опфатени за планирање на наставата и поставување на јасни цели и очекувани исходи и критериуми за успешност; поставување на прашања и дискусија, конструктивна повратна информација; самооценување и заемно оценување; планирање врз основа на рефлексивност; информирање на родителите.

Се повеќе се редифинираат односите во училиштата со што учениците со потешкотии во учењето ќе бидат ценети поради она што се, наспроти различностите.

Начинот и формите на следење на постигнувањата треба да бидат насочени кон процесот на учење, приспособени на посебностите на ученикот и да дејствуваат афирмативно и поттикнувачки.

Описното оценување е најдобар начин со кој се обезбедува децата да добијат повратна информација за тоа што е постигнато, каков е напредокот во одреден период, а воедно, дејствува стимулирачки врз самопочитувањето, чувството на успешност и севкупниот развој на детето.

Самиот Прирачник дава конкретни упатства за наставниците кои методи на работа да ги применат и кои материјали да ги употребат за да ги задоволат индивидуалните потреби на детето, а да не ги издвојуваат од другите деца.

Други дополнителни информации:

- Работна група формирана од Министерот за образование и наука изготви унифициран формулар за запишување и следење на развојот на учениците во основните и средните посебни училишта, кој се применува почнувајќи од учебната 2016/2017 година. Формуларите исклучиво се употребуваат за потребите на училиштето во согласност со родителот/старателот на ученикот. Формуларот за следење има за цел да го следи развојот на ученикот, неговото постигнување и напредување.
- Во делот на начинот и условите за запишување на учениците со посебни образовни потреби во основните училишта известуваме дека донесен е нов правилник кој го заменува стариот правилник за запишување на учениците со посебни образовни потреби во основните училишта – Правилник за бројот на учениците со посебни образовни потреби во паралелка и начинот и условите за запишување на учениците со посебни образовни потреби во основните училишта („Службен весник на РМ бр.136/17) од 26.9.2017 година.
- Во септември 2017 година успешно е промовиран „Проектот за деца со пречки во видот“ поддржан од Американската агенција за меѓународен развој (УСАИД) и Меѓународната фондација на Лајонс клубовите (ЛЦИФ), со кој се промовирани 120 учебници за основното образование, од прво до деветто одделение на македонски и на албански јазик адаптирани и печатени на Брајовото писмо за учениците со пречки во развојот.
- Во септември 2017 година претставен е преводот на Прирачникот за Меѓународната класификација на функционирање, попречености и здравје. Прирачникот става акцент на способностите, а не на пречките или самото оштетување, па ќе послужи како алатка за воведување инклузивни практики во секторите здравство, образование и социјална заштита. Прирачникот е значаен поттик за конечното донесување на Правилникот за проценка на дополнителната образовна, здравствена и социјална поддршка на дете или младинец, што се усвојува од страна на сите релевантни министерства – Министерството за здравство, Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование и наука. Дополнително се очекува во оваа постапка да се вклучи и Министерство за локална самоуправа.

Податоци за средните училишта.

- На јавен Конкурс секоја учебна година се доделуваат 50 стипендии за ученици со посебни потреби од јавните и приватните средни училишта во Република Македонија за учебната 2016/2017 година. На овој Конкурс се пријавуваат ученици со посебни образовни потреби, кои учат во редовните средни училишта или во специјалните средни училишта. Учениците меѓу другото доставуваат наод и мислење за видоти степенот на попреченост и се рангираат според просекот од свидетелствата од завршените години. Комисија при Министерството за образование и наука ги рангира по просек, но не и по степенот на попреченост, при што не е важно дали доаѓаат од специјални училишта или од редовни средни училишта.
- Согласно податоците со кои располага Министерството за образование и наука, во учебната 2016/2017 година биле запишани 230 ученици со посебни образовни потреби во средните училишта чии основачи се општините односно Град Скопје.
- Во посебните средни училишта во учебната 2016/2017 година биле запишани 229 ученици.
- Министерот за труд и социјална политика, во согласност со Министерот за образование и наука и Министерот за здравство, донесе "Правилник за оцена на видот и степенот на попреченост на лицата во менталниот или телесниот развој", и истиот е објавен во „Службен весник на Република Македонија“ бр.172 од 2016 година.
- Во Република Македонија, 79 општини и Градот Скопје, се во втора фаза на фискална децентрализација и се финансираат со блок дотации. За распределба на средствата од блок дотациите за средно образование, Владата на Република Македонија секоја година носи "Уредба за методологија за утврдување на критериуми за распределба на блок дотации за средното образование по општини и Градот Скопје". До 2017 година не се користи критериум за ученици со посебни потреби во средно образование, но овој критериум ќе се користи од учебната 2018/2019 година. Односно при пресметката на блок дотацијата ќе се земат во предвид и учениците со посебни потреби во средно образование во општината/Градот Скопје, согласно со "Уредбата за методологија за утврдување на критериуми за распределба на блок дотации за средното образование по општини и Градот Скопје" за 2018 година која е донесена од Владата на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр.127/17).

По однос на барањето информации на Комитетот околу тоа како редовните наставни програми се прилагодени така да ги земат во предвид посебните потреби, како се изготвени личните наставни програми за ученици со инвалидитет и дали надзорот на квалитетот на наставата се заснова на истите механизми кои се применуваат во редовното образование⁵⁶, информираме за следново:

⁵⁶ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XXI-1 (2016), (Република Македонија, членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2017), стр. 19.

Редовните наставни програми се прилагодени да ги земаат предвид посебните потреби на учениците.

Државниот просветен инспекторат (ДПИ), идентификува дека од 269 училишта во кои има деца со посебни образовни потреби, во 238 училишта има 1277 паралелки во кои се вклучуваат деца со посебни образовни потреби. Додека во 31 училиште има 294 посебни паралелки за деца со посебни образовни потреби. Од овие училишта во кои има посебни паралелки за деца со посебни потреби, 30 од нив имаат обезбедено решение за верификација на дејност за попреченоста, додека во 1 училиште постапката за верификација е во тек.

Од извршените инспекциски надзори се констатира дека училиштата каде има паралелки за деца со посебни потреби, наставниот кадар е со соодветно образование. Најчесто тоа се дипломирани специјални едукатори, како и предметни наставници со положена дефектолошка доквалификација, додека во редовните паралелки каде има ученици со посебни потреби предаваат наставници по одделенска и предметна настава.

Децата имаат категоризација соодветна на нивната попреченост.

- Во посебните основни училишта за учениците со интелектуална попреченост до оваа година се запишуваа ученици со документација согласно досегашниот „Правилник за критериумите и начинот на остварување на основното образование на учениците со пречки во развојот“. Бројот на ученици во паралелки односно група во зависност од пречките во развој (слух, вид, телесен развој, хронично заболување, лесни пречки во психичкиот развој, комбинирани пречки во развојот и запуштеност) изнесува од 5-12 ученици во зависност дали паралелката е комбинирана или не.
- Од наредната година, запишувањето во посебните основни училишта ќе мора да се врши согласно новиот “Правилник за бројот на учениците со посебни образовни потреби во паралелка и начинот и условите за запишување на учениците со посебни образовни потреби во основните училишта” каде е предвидено бројот на учениците во паралелка или група во зависност од пречките во развојот, да изнесува од 4 до 8 ученици во зависност од тоа дали паралелката е комбинирана или не.
- Воедно, од следната година запишувањето на ученици со посебни образовни потреби во редовните основни училишта мора да биде согласно новиот „Правилник за бројот на учениците со посебни образовни потреби во паралелка и начинот и условите за запишување на учениците со посебни образовни потреби во основните училишта“ каде е предвидено дека во паралелка може да се вклучат најмногу до два ученика со посебни образовни потреби, а ако во училиштето има повеќе ученици со посебни образовни потреби, тогаш училиштето рамномерно ги распределува учениците во сите паралелки во исто одделение од основното училиште.
- Наставните планови за работа на посебните основни училишта од I - IX одделение за ученици со пречки во психичкиот развој (интелектуална попреченост), аутизам и мултихендикеп се изработени од Биро за развој на образованието одобрени од Министерство за образование и наука.

- Се изготвува индивидуален образовен план (лични наставни програми) согласно член 51 став 4 од Законот за основно образование го изготвува инклузивен тим во училиштата.

Министерството за образование и наука и Државниот просветен инспекторат во насока на зголемување на редовноста на учениците со посебни образовни потреби во редовните училишта предлага зајакнување на соработката на стручните служби во училиштата со локалната самоуправа со цел да им се помогне на родителите да ги подготват овие деца за почеток на нивното основно образование.

* * *

Во последните свои заклучоци (од 2016 година) Европскиот Комитет за социјални права наведува дека и покрај дополнителните информации во претходните извештаи доставени од наша страна, смета дека повторно не се одговорени повеќето прашања наведени во претходните заклучоци (Заклучоци XX-I/2012 и XIX-I/2008), или не се обезбедени релевантни статистички податоци, поради што не може да се утврди дали ситуацијата во Република Македонија е во согласност со Членот 15, став 1 од Повелбата⁵⁷.

Република Македонија во континуитет настојува да ги достави до Европскиот комитет за социјални права сите релевантни информации кои се достапни и со кои располага по однос на одредбите на Повелбата што се предмет на известување. Исто така, во сите Извештаи се настојува да се обезбедат што е можно попрецизни и посеопфатни одговори на сите конкретно поставени прашања и барања за дополнителни информации од страна на Комитетот.

Таков е случајот и со доставувањето на потребните информации поврзани со Членот 15 од ревидираната Европска социјална повелба, за кој и во овој Извештај, ги доставуваме последните ажурирани информации и податоци со кои располагаат надлежните институции во Република Македонија.

Во насока да се овозможи реално согледување и оценка на состојбата во Република Македонија по однос на правата утврдени и гарантирани со Членот 15§1 од Европската социјална повелба, го замолуваме Комитетот да наведе кои се точно информациите и податоците кои недостасуваат и кои се точно тие неодговорени прашања на кои се повикува во последниот и во неколкуте претходни заклучоци (Заклучоци XX-I/2012 и XIX-I/2008).

⁵⁷ Европски комитет за социјални права, Заклучоци XXI-1 (2016), (Република Македонија, членови 1, 15, 20 и 24 од Повелбата, (Совет на Европа, јануари 2017), стр. 20.

**АНЕКС
КОН ПЕТТИОТ ИЗВЕШТАЈ ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА НА
РЕВИДИРАНАТА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЛБА**

**Извадок
Од Нацрт-Записникот од триесет и деветтата седница на
Економско-социјалниот совет,
одржана на 27 ноември 2017 година**

Скопје, ноември 2017 година



Република Македонија
Влада на Република Македонија
Министерство за труд и социјална политика
Економско-социјален совет

До
Влада на Република Македонија
Скопје

Влада на Република
Македонија
Министерство за труд и
социјална политика
Економско -социјален
совет

Бр. 08-9011/2

3 II -11- 7/18
2017 год.

Даме Груев бр.14,
1000 Скопје,
Република Македонија
Тел. (02) 3 106 212
(02) 3 106 214
Сајт: www.mtsp.gov.mk

ИЗВАДОК
од Нацрт на Записникот од триесет и деветтата седница на
Економско-социјалниот совет,
одржана на 27.11.2017 година

„Точка 2: Разгледување и усвојување на Петти Извештај за
имплементацијата на ревидираната Европска
Социјална Повелба

Економско - социјалниот совет го разгледа Петтиот Извештај за
имплементација на ревидираната Европска Социјална Повелба
и едногласно без забелешки го усвои предложениот текст на
Петтиот Извештај за имплементацијата на ревидираната
Европска Социјална Повелба.“

ПРЕТСЕДАТЕЛ НА
ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛЕН
СОВЕТ

Мила Царовска

Изработил: Горан Нешевски
Одобрил: Мирјанка Алексевска

